

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

मजदूरी नीति

एवं

सामाजिक सुरक्षा

(Labour Policy & Social Security)



प्रो सी एम चौधरी

महायत
प्रकारा जैन



रिसर्च पब्लिकेशन्स

त्रिपोलिया, जयपुर-2

© PUBLISHERS

All Rights Reserved with the Publishers

Published by Research Publications, Tripolia Bazar, Jaipur-2

Printed at Hema Printers, Jaipur



प्रकाशकीय

'मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा' का यह नवीन संस्करण नए परिवेश में आपके समक्ष प्रस्तुत है। नवीनतम घावों और अनेक स्थितियों पर नई सामग्री का समावेश कर पुस्तक को अधिक मजबूत और उपयोगी बनाने का पूरा प्रयास किया गया है। पुस्तक 10 अध्यायों में विभाजित है जिनमें मजदूरी नीति और सामाजिक सुरक्षा के सैद्धांतिक तथा व्यावहारिक पहलुओं पर विवेचन किया गया है। विषय-सामग्री भारत, ब्रिटेन और अमेरिका के संदर्भ में है। विषय-सामग्री के सयाजन की दृष्टि से पुस्तक की उपादेयता निसंदिग्ध है। इसमें श्रम बाजार, श्रम की माँग एवं पूर्ति, मजदूरी के सिद्धान्तों, श्रम के शोषण, मजदूरी तथा उत्पादनता, राष्ट्रीय आय-वितरण में श्रम का योगदान, मजदूरी-भुगतान की पद्धतियों और रीतियों, मजदूरी के राजकीय नियमन, श्रमिकों के जीवन-स्तर, मजदूरी नीति, रोजगार तथा आर्थिक विकास, रोजगार सेवा संगठन, श्रमिक भर्ती मानव शक्ति नियोजन, सामाजिक सुरक्षा के संगठन और वित्तियन, वारंटाना अधिनियम, श्रमिकों के आवास, श्रम-निर्याण योजनाओं आदि विभिन्न विषयों पर प्रकाश डाला गया है। पुस्तक के अन्त में, कुछ अध्यायन योग्य परिशिष्ट जोड़े गए हैं जिनमें देश के श्रम मन्त्रालय, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन तथा वर्तमान श्रम कानूनों में संशोधन पर प्रकाश डाला गया है। भारत सरकार के विभिन्न घोषों से प्रचुर सहायता ली गई है जिसे पुरतः की उपयोगिता विशेष रूप से बढ़ गई है।

'सुधार हेतु शुभाक्ष कर्ण' आभारित है। 'विज्ञान प्रसारण संस्थान' के सहयोग से ली गई है उनके लिए प्रकाशक हृदय से आभारी हैं।

—प्रकाशक

अनुक्रमणिका

1 श्रम बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति
(Characteristics of Labour Market, Labour Demand and Supply)

श्रम का अर्थ और महत्व (2) श्रम की विशेषताएँ (4) श्रम का वर्गीकरण (7) श्रम की कार्यक्षमता और उसको प्रभावित करने वाले तत्त्व (8) श्रम की माँग एवं पूर्ति (12) श्रम बाजार (15) श्रम बाजार की विशेषताएँ (15) भारतीय श्रम बाजार (16) श्रम बाजार का मजदूर पक्ष (17) प्रबन्ध और श्रम बाजार (17) भारत में श्रमिकों का विभाजन कार्यशील जनसंख्या (18)

2 मजदूरी के सिद्धान्त, सीमान्त उत्पादकता, संस्थात्मक और सौदेकारी सिद्धान्त, श्रम का शोषण, मजदूरी में अन्तर के कारण

(Wage Theories, Marginal Productivity, Institutional and Bargaining Theories, Exploitation of Labour, Causes of Wage Differentials)

मजदूरी का अर्थ (21) मौद्रिक मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी (22) वास्तविक मजदूरी को प्रभावित करने वाले तत्त्व (23) मजदूरी का महत्व (24) मजदूरी निर्धारण के सिद्धान्त (24) मजदूरी का जीवन-निर्वाह सिद्धान्त अथवा लीह सिद्धान्त (25) मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त (26) मजदूरी कोष सिद्धान्त (27) मजदूरी का अवशेष अधिकारी सिद्धान्त (28) मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (29) मजदूरी का बढ़ाचुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (31) मजदूरी का आधुनिक सिद्धान्त अथवा मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त (32) मजदूरी का सौदेकारी सिद्धान्त (33) श्रमिक शोषण की विचारधारा (36) आधुनिक विचारधारा (38) मजदूरी में अन्तर के कारण (39) मजदूरी में अन्तरों के प्रकार (41)

3 मजदूरी और उत्पादकता, उच्च मजदूरी की अर्थव्यवस्था, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ ..

(Wage and Productivity Economy of High Wages, Labour Share in National Income, Distribution Methods of Incentive Wage Payment Systems of Wage Payment in India)

मजदूरी और उत्पादकता (42) श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्व (44) श्रम उत्पादकता की आलोचना (46) उत्पादकता सम्बन्धी विचारों के प्रकार (46) भारत में श्रम उत्पादकता एवं उत्पादकता आन्दोलन (47) भारत में उत्पादकता आन्दोलन (47) ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (50) मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (52) समयानुसार मजदूरी (52) कार्यानुसार पद्धति (54) कार्यानुसार पद्धति के कुछ रूप (56) प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (57) एक अच्छी प्रेरणात्मक मजदूरी की विशेषताएँ (61) प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुराइयों के सम्बन्ध में सावधानियाँ (62) लाभान्श-भागिता (63) लाभान्श-भागिता की वांछनीयता (63) लाभान्श भागिता योजना की सीमाएँ (64) भारत में लाभान्श (बोनस) योजना इतिहास और टाँचा (64) युद्ध बोनस (65) मजदूरों का अधिकार (65) बम्बई उच्च न्यायालय का फैसला (66) बोनस विवाद समिति (66) विचारार्थ विषय (66) समिति के निष्कर्ष (66) अहमदाबाद की समस्या (67) स्वैच्छिक भुगतान (67) धार्मिक अधिकार (67) 'अनजाने सागर' की यात्रा (68) धार्मिक अपीलोय ट्रिब्यूनल फार्मुला (68) बोनस आयोग (70) 1969 में बोनस अधिनियम में संशोधन (72) राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें (73) बोनस पुनरीक्षण समिति का गठन (73) 1972-73 व 1973-74 के लिए न्यूनतम बोनस (75) बोनस भुगतान (संशोधन) अध्यादेश 1975 का जारी होना (76) बोनस अन्तिम फैसला (अगस्त 1977) 1980 से 1985 तक की स्थिति (77) श्रम मन्त्रालय के अनुसार 1985-86 में मजदूरी नीति और उत्पादकता (79) मजदूरी का प्रमापीकरण (80)

4 ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरों का राजकीय नियमन; भारत में औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों को मजदूरों; भारत में धर्मिकों का जीवन स्तर

(State Regulations of Wages in U. K., U. S. A. and India; Wages of Industrial and Agricultural Workers in India; Standard of Living of Workers in India)

मजदूरी का राजकीय नियमन (81) मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता (83) राजकीय हस्तक्षेप की रीतियाँ (84) मजदूरी नियमन के सिद्धान्त (85) मजदूरी की विचार-

धारा (86) न्यूनतम उचित एवं पर्याप्त मजदूरी की विचार-
 धाराएँ (87) न्यूनतम मजदूरी (87) न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व
 (88) न्यूनतम मजदूरी के उद्देश्य (89) न्यूनतम मजदूरी के
 त्रिषान्वयन में बढिनाइयाँ (90) पर्याप्त मजदूरी (93) उचित
 मजदूरी का निर्धारण (95) बढिनाइयाँ (95) मजदूरी का नियमन
 (95) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (96) भारत में मजदूरी का
 राजकीय नियमन (97) श्रमजीवी पत्रकार अधिनियम (98)
 पालेकर न्यायाधिकरण (98) डेका मजदूरी (99) स्त्री तथा
 पुरुष श्रमिकों के लिए समान पारिश्रमिक (99) (क) न्यूनतम
 मजदूरी अधिनियम 1948, अधिनियम का उद्गम (100)
 अधिनियम की श्रुति, उक्तों मुख्य व्यवस्थाएँ (102)
 (ग) अधिकरण के अतर्गत मजदूरी नियमन (105) (घ) चेतन
 मण्डलों के अतर्गत मजदूरी नियमन (105) चेतन मण्डलों की
 सीमाएँ (107) (ङ) मजदूरी सुपतन अधिनियम 1936 (109)
 आलोचना (110) अधिनियम में सशोधन (112) (च) बाल
 श्रमिक (निषेध व नियमन) विधेयक 1986 (112) समीक्षा
 (114) कृषि उद्योग में न्यूनतम मजदूरी (115) नए बीस सुत्री
 कार्यक्रम के अतर्गत कार्यान्वयन (116) ग्रामीण श्रमिका की
स्थिति (117) कृषि श्रमिका की कम मजदूरी का कारण (118)
कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर का कारण (120) कृषि
श्रमिकों की दसा गुधारने के लिए सुझाव (120) बेतिहर मजदूरों
पर सरकारी कार्यनीति और कार्यान्वयन की एक समीक्षा (122)
बन्धुआ मजदूर मुक्ति की पुनोत्थियाँ (127) बालू का विनाश
(128) बन्धुआ मजदूरी क्या है ? (129) लोज की कार्य प्रणाली
का अभाव (131) मुक्ति की कार्य विधि (132) जरूरत है
नई दृष्टि की (132) समर्पण की भावना आवश्यक (133)
स्वतन्त्र किए गए व्यक्तियों का पुनर्वासि (133) पुनर्वासि का
स्वरूप (134) कार्यक्रम कारगर हो (134) कमियाँ (136)
साध (139) बन्धुआ मजदूरी की संख्या (140) इन्वेंट मजदूरी
का नियमन (142) अमेरिका में मजदूरी का नियमन (143)
न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घण्टे और श्रमिक (144)
भारत में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (147) भारत में मजदूरी
की समस्याओं का महत्त्व (147) ऐतिहासिक निहायतोजन (148)
भारतीय कारखानों में श्रमिकों की मजदूरी (150) मजदूरी की
नवीनतम स्थिति (1985-86) पर सामूहिक दृष्टि (151)
जीवन स्तर की अपेक्षा (157) जीवन स्तर का अर्थ (157)

जीवन-स्तर के निर्धारक तत्त्व (158) जीवन-स्तर का माप (160) भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (162) भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर के कारण (163) जीवन-स्तर ऊंचा करने के उपाय (165)

5 मजदूरी नीति, रोजगार एवं आर्थिक विकास (Wage Policy, Employment and Economic Development)

मजदूरी नीति (168) भारतीय श्रमिक सम्बन्धी नीति के आधार-भूत तत्त्व (169) मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ (170) मजदूरी और आर्थिक विकास (172) विकासशील अर्थ-व्यवस्था में मजदूरी नीति (173) पञ्चवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (175) समीक्षा (179) सातवीं योजना में हमारी श्रम नीति: कितनी सार्थक (187) मजदूरी नीति और राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट (1969) श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन तथा अन्य महत्त्वपूर्ण मामले (1985-86) (191) अन्तर्राष्ट्रीय बैठकें और सम्मेलन (192) राष्ट्रीय सम्मेलन (197) रोजगार (205) पूर्ण रोजगार की शक्तें (206) बेरोजगारी के प्रकार (207) भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र (209) रोजगार की अभिनव योजना (212) व्यावसायिक संस्थान की स्थापना की आवश्यकता क्यों? (213) व्यावसायिक संस्थान का प्रारूप (214) योजना पर अनुमानित व्यय (215) योजना से सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण विन्दु (215)

5 ब्रिटेन और संयुक्त राज्य अमेरिका में रोजगार-सेवा संगठन संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ; भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ; भारत में रोजगार सेवा-संगठन ...

(Organisation, Functions & Achievements of Employment-Service Organisation in the U. K. and U. S. A. in General; Methods of Labour Recruitment in India; Employment Service Organisation in India)

रोजगार या नियोजन सेवा संगठन (217) रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य (218) रोजगार दफ्तरों के कार्य (219) रोजगार दफ्तरों का महत्त्व (220) इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा संगठन (221) अमेरिका में रोजगार सेवा संगठन (222) भारत में श्रम भर्ती के तरीके (223) मध्यस्थों द्वारा भर्ती (223) मध्यस्थों द्वारा भर्ती के गुण-दोष (224) मध्यस्थों द्वारा भर्ती की वर्तमान स्थिति और भविष्य (225) (ग) ठेकेदारों द्वारा भर्ती (226) (ग) प्रत्यक्ष भर्ती (227) (घ) बदली प्रथा (227) (ङ) श्रम अधिकारियों

द्वारा भर्ती (227) श्रम संगठनों व रोजगार के दफतरो द्वारा भर्ती (228) विभिन्न करणानों में भर्ती (228) भारत में रोजगार सेवा संगठन (230) रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (231) भारत में रोजगार व प्रशिक्षण महा-निदेशानय का संगठन (232) क्षेत्र कार्यालय दर्शाते हुए संगठनात्मक संरचना का विवरण (233) राष्ट्रीय रोजगार सेवा की कार्य प्रगति (235) रोजगार कार्यालय (रित्तियों की अनिवार्य अधि-सूचना) अधिनियम 1959 (239) केन्द्रीय रोजगार कार्यालय दिन्नी (240) पालतू छोटनी घोषित किए गए केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों की नियुक्ति करना (241) रोजगार बाजार सूचना (241) रोजगार कार्यालय (रित्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम 1959 (246) रोजगार कार्यालयों की प्रालोचनात्मक मूल्यांकन (247) सुभाव (247)

7 मानव शक्ति नियोजन, व्यवहारण और तकनीक, भारत में मानव-शक्ति नियोजन (Man-power Planning : Concepts and Techniques; Man-power Planning in India)

248

मानव शक्ति नियोजन (249) भारत में मानव शक्ति नियोजन (253) भारत में शिक्षण प्रशिक्षण (258) श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 के अनुसार श्रमिकों की शिक्षा और उनके प्रशिक्षण की कुछ प्रमुख योजनाएँ और कार्यक्रम (261) शिल्पकार प्रशिक्षण योजना (262) औद्योगिक कर्मचारों के लिए अव्यवहारिक कक्षाएँ (264) मूलपूर्व सैनिकों का प्रशिक्षण (264) शिक्षुता प्रशिक्षण योजना (265) व्यवसाय परीक्षा (267) रसायन तथा तकनीकियन शिक्षु (268) शिल्प अनुदेशक प्रशिक्षण (269) उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण (270) इलेक्ट्रानिक्स एण्ड प्रोसेस इंस्ट्रुमेंटेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम (271) फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान बगलौर और जमशेदपुर (272) व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसन्धान, कर्मचारी प्रशिक्षण और प्रशिक्षण सामग्री का विकास (273) राष्ट्रीय श्रम संस्थान (274)

8 सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तियन; ब्रिटेन, संयुक्त राज्य अमेरिका और सोवियत संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण; भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति (Organisation and Financing of Social Security in U. K., U. S. A. and U. S. S. R. General Position of Social Security in India)

277

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (277) सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (279) सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (279) सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (280) इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा (281) प्राचीन व्यवस्था (281) वेवरिज योजना से पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था (283) वेवरिज योजना और अन्य व्यवस्थाएँ (285) योजना क्षेत्र (285) योजना के अतर्गत अशदान (286) योजना के लाभ (286) इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति (288) कतिपय नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ (290) अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (290) रुम में सामाजिक सुरक्षा (294) रूस में सामाजिक बीमा की विशेषताएँ (295) भारत में सामाजिक सुरक्षा (297) भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान अवस्था (298) (1) श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923 (301) लाभ एवं व्यवस्था (302) दोष (303) (2) मातृत्व लाभ या प्रसूति अधिनियम 1961 (304) (3) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना (305) (4) कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेन्शन निधि अधिनियम 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ (308) (5) कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिक्ड) बीमा योजना 1976 (313) (6) उपदान भुगतान अधिनियम 1972 (314) सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना (315)

भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

(Salient Features of Present Factory Legislation in India)

कारखाना अधिनियम 1881 (318) कारखाना अधिनियम 1891 (319) कारखाना अधिनियम 1911 (319) कारखाना अधिनियम 1922 (319) कारखाना अधिनियम 1934 (320) सपोधित कारखाना अधिनियम 1946 (320) कारखाना अधिनियम 1948 (321) भारतीय कारखाना अधिनियम 1948 के दोष (324)

भारत में श्रमिकों का आवास; नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम कल्याण सुविधाएँ

(Housing of Labour in India; Labour Welfare Facilities Provided by Employers, Trade Unions and Government)

भारत में श्रमिकों का आवास (326) सराव आवास व्यवस्था के दोष (328) आवास विस्तार उत्तरदायित्व (329) गन्दी वस्तियों की समस्या (320) भारत में श्रमिकों तथा अन्य वर्गों के

आवास पर भारत सरकार का विवरण 1985-86 (331)
 आवास आवश्यकताएँ (332) पंचवर्षीय योजनाओं के अंतर्गत
 आवास योजनाएँ (332) सामाजिक आवास योजनाएँ (333)
 आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना (334) आवास वित्त
 (335) शहरी विकास (335) थम मन्त्रालय वार्षिक रिपोर्टें
 1985-86 का विवरण (336) आवास समस्या के हल के लिए
 निर्माण एजेंसियाँ और सरकारी योजनाएँ (337) निर्माण
 एजेंसियाँ (337) औद्योगिक आवास से सम्बन्धित विधान
 (339) आवास योजनाओं की धीमी प्रगति के कारण (339)
 सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की सफलता हेतु उपाय (340)
 थम कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र (341) थम-कल्याण के
 निदान (342) थम-कल्याण कार्य का वर्गीकरण (344)
 थम-कल्याण कार्य के उद्देश्य (345) भारत में कल्याण कार्य की
 आवश्यकता (345) भारत में कल्याण कार्य (346) 1 केन्द्रीय
 सरकार द्वारा आयोजित कल्याण कार्य (347) काम की शर्तें
 और कल्याण (348) वार्षिक रिपोर्टें 1985-86 का विवरण
 (350) चिकित्सा एवं देखरेग (351) राज्य सरकारों द्वारा किए
 गए थम कल्याण कार्य (355) नियोजकों या मालिकों द्वारा
 कल्याण कार्य (356) थम सभों द्वारा कल्याण कार्य (357)
 समाज-सेवी संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य (358) नगरपालिकाओं
 द्वारा थम-कल्याण कार्य (359) थम-कल्याण कार्य के विभिन्न
 पहलू (359)

Appendix :

1 थम मन्त्रालय का डाँचा और कार्य	363
2 अन्तर्राष्ट्रीय थम संगठन	366
3 वर्तमान थम बानूनों में सशोधन	370
4 Select Bibliography	372



श्रम-बाजार की विशेषताएँ, श्रम की माँग एवं पूर्ति

(Characteristics of Labour Market,
Labour Demand and Supply)

'श्रम' उत्पादन का एक सक्रिय (Active) और महत्वपूर्ण साधन है। एक देश में विभिन्न प्रकार के प्रचुर प्राकृतिक साधन बेकार होगे यदि श्रम द्वारा उनका समुचित प्रयोग न किया जाए। बैरनडास के शब्दों में, 'यदि भूमि प्रथवा पूँजी का उचित प्रयोग नहीं होता तो केवल इन साधनों के स्वामियों को छोड़ी प्राय की हानि होगी, किन्तु यदि श्रम का उचित प्रयोग नहीं होता (पर्याप्त वह बराबरगार रहता है प्रथवा उससे अत्यधिक कार्य लेकर उसका शोषण किया जाता है) तो इसमें न केवल पुष्टियों और स्थियों में हीनता तथा निर्धनता का प्रसार होता है परन्तु सामाजिक जीवन के स्वरूप में ही गिरावट आती है।' श्रम के बढ़ते हुए महत्त्व ने ही 'श्रम अर्थशास्त्र' (Labour Economics) का विकास किया है और आज अर्थशास्त्र के एक महत्वपूर्ण विषय के रूप में इसका अध्ययन किया जाता है। श्रम अर्थशास्त्र के अन्तर्गत श्रम सम्बन्धी समस्याएँ, सिद्धान्त और नीतियाँ सम्मिलित हैं। प्रायः और सामाजिक प्रक्रिया में श्रम के योगदान में वृद्धि करना किसी भी सरकार का मुख्य दायित्व है। उपयुक्त मात्रा में निपुण श्रम शक्ति देश को विभिन्न क्षेत्रों में उन्नति के गिहार पर पहुँचाने की कुँजी है। एक देश की सम्पन्नता बहुत कुछ इसी बात पर निर्भर है कि वहाँ के श्रम का किस तरह सृजनरमक कार्यों में अधिकतम उपयोग किया जाता है।

प्राचीन समय में श्रम के सम्बन्ध में दो दृष्टिकोणों की प्रचलना थी। प्रथम, वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) — जिससे अन्तर्गत श्रम को वस्तु की भाँति खरीद और बेचा जा सकता है। श्रमिक को कम पारिश्रमिक देकर उगायी सहायता से अधिकतम लाभ अर्जित करना पूँजीपतियों का उद्देश्य रहा। द्वितीय,

2 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

उदारतावादी दृष्टिकोण (Philanthropic Welfare Approach)—जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को एक निम्न वर्ग और आर्थिक दृष्टि से दुर्बल माना जाता है और इसीलिए उनकी मदद करना धनिक वर्ग अपना कर्तव्य समझता है। आज के युग में मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) प्रचारात्ता पाता जा रहा है, परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) का महत्त्व समाप्त हो रहा है। भारत में पंचवर्षीय योजनाओं में जो श्रम-नीति अपनाई गई है वह अमानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण पर आधारित है। देश की पाँचवी योजना में व्यूह-रचना इस प्रकार की गई है कि सम्पूर्ण अर्थ-व्यवस्था में श्रम-जनित उत्पादकता बढ़ाने के निश्चित प्रयासों का निरन्तर बल मिले। "इस सम्बन्ध में योजना में अच्छे भोजन, पोषण तथा स्वास्थ्य के स्तर, शिक्षा तथा प्रशिक्षण के उच्च स्तर, अनुशासन तथा नैतिक आचरण में सुधार और अधिक उत्पादनशील तकनीकी तथा प्रबन्धात्मक कार्यों की परिकल्पना की गई है।"¹

श्रम का अर्थ और महत्त्व

(Meaning and Importance of Labour)

श्रम-बाजार और श्रम की माँग एवं पूर्ति के विवेचन पर आने में पूर्व श्रम के अर्थ, महत्त्व और उसकी विशेषताओं पर दृष्टिपात कर लेना प्राथमिक होगा। अर्थशास्त्र में श्रम का अभिप्राय उस शारीरिक और मानसिक प्रयत्न से है जो आर्थिक उद्देश्य में किया जाए। कोई भी कार्य चाहे वह शारीरिक हो या मानसिक, जिसके बदले में मौद्रिक पारिश्रमिक मिले, श्रम कहलाता है। इस दृष्टि से मजदूर, प्रबन्धक, वकील, अध्यापक, डॉक्टर, नौकर आदि सभी के प्रयत्न श्रम के अन्तर्गत आ जाते हैं। मार्शल की परिभाषा के अनुसार "श्रम से हमारा अर्थ मनुष्य के उस मानसिक और शारीरिक प्रयास से है जो अशत या पूर्णतया, कार्य से प्रत्यक्ष प्राप्त होने वाले आनन्द के प्रतिरिक्त, किसी लाभ की दृष्टि से किया जाए।"² इस प्रकार श्रम के लिए दो बातों का होना आवश्यक है—(क) मानवीय श्रम में शारीरिक और मानसिक दोनों प्रकार के प्रयत्न सम्मिलित हैं, एवं (ख) केवल वे ही प्रयत्न सम्मिलित हैं जिनके उद्देश्य आर्थिक हैं।

श्रम का महत्त्व आज के युग में स्वयं स्पष्ट है। समाचार-पत्रों का उठा लीजिए, श्रम सम्बन्धी सूचनाओं की प्रमुखता पाई जाती है। श्रम के बढ़त हुए महत्त्व पर प्रो गैलब्रेथ ने कहा था—“आजकल हमें अपने औद्योगिक विकास का अधिकांश, अधिक पूँजी विनियोग से नहीं बल्कि मानवीय प्रसाधन में उत्थिति करन से उपलब्ध

1 पाँचवी योजना के प्रति दृष्टिकोण (1974-79), भारत सरकार योजना आयोग (जनवरी, 1973), पृष्ठ 54

2 Galbraith 'Productivity' Spring Number 1968, p 510

3 Marshall . Principles of Economics. p. 54

होना है। इस प्रस्तापन में हमें विनियोग की अपेक्षा बड़ी अधिक प्रतिफल मिलना है।¹⁷⁹ यद्यपि और युजन श्रम व माध्यम से माधनों का अधिकतम उपयोग करने अर्थ-व्यवस्था को सम्पन्न और सफल बनाया जा सकता है। श्रमियों की सहायता से देश की विभिन्न योजनाएँ पूरी की जाती हैं। श्रम के आर्थिक महत्त्व को इन बिन्दुओं में रखा जा सकता है—

1. अधिक उत्पादन की माँग (Demand for Increased Production)—

आधुनिक युग में उत्पादन में तेजी से वृद्धि करने की माँग जोर पकड़ रही है। औद्योगिक विकास हेतु उत्पादन में वृद्धि होना आवश्यक है। औद्योगिक उत्पादकता को प्रभावित करने यात्रे तत्वों में श्रम की कार्यकुशलता का महत्त्वपूर्ण स्थान है। भारत में राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि प्राप्ति के लिये राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् (National Productivity Council) की भी स्थापना की गई है।

2. तीव्र औद्योगीकरण (Rapid Industrialisation)—

वर्तमान युग औद्योगीकरण का युग है। विश्व में तीव्र औद्योगीकरण की होड़ भी लग गई है। वृत्ति-प्रधान देशों, जैसे—चीन, भारत, पाकिस्तान आदि ने भी अपनी-अपनी अर्थ-व्यवस्थाओं का तीव्र औद्योगीकरण करने की विभिन्न योजनाओं के क्रियान्वयन का मार्ग अपनाया है। तीव्र औद्योगीकरण द्वारा देशवासियों के जीवन-स्तर को उन्नत बनाया जा सकता है। उत्पादन के साधनों में श्रम और पूँजी महत्त्वपूर्ण हैं, लेकिन श्रम सबसे महत्त्वपूर्ण उत्पादन का साधन है। इससे सत्रिय सहयोग के बिना उत्पादन की कोई भी क्रिया सुचारु रूप से नहीं चलाई जा सकती।

3. आधुनिकीकरण (Modernisation)—

वर्तमान युग में गत-काल प्रतिस्पर्धा (Cut-throat Competition) का बोलबाला है। इस प्रतिस्पर्धा में यही देश सफल हो सकता है जिसने तीव्र औद्योगीकरण के साथ-साथ उत्पादन के साधनों का आधुनिकतम उपकरणों, विधियों के साथ उपयोग किया है। आधुनिकतम उत्पादन के तरीकों व यन्त्रों का उत्पादन बड़े पैमाने पर निम्न लागत पर किया जा सकता है और वस्तु की कीमत भी घटती होती है। इससे लिए श्रम विभाजन, विनिष्ठीकरण, नयीनीकरण, विधकीकरण और प्रमाणीकरण का सहारा लेना नितान्त आवश्यक है। विधकीकरण व आधुनिकीकरण से श्रम प्रभावित होता है। परिणामस्वरूप श्रम अधिक जागरूक हो गया है।

4. प्रबन्ध में श्रमियों की भागीदारी (Participation of Labour in Management)—

प्राचीन समय में औद्योगिक लाभ तथा उद्योग-व्ययों के प्रबन्ध का कार्य पूँजीपतियों व प्रबन्धकों के हाथ में था। उस समय 'थंबूट का नियम' (Rule of Thumb) का बोलबाला था। वर्तमान समय में इन विचारपारा में परिवर्तन किया गया है। अब औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) का विचार औद्योगिक क्षेत्र में पनपने लगा है। इसके अन्तर्गत श्रम की बेरह माँग

4 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

उत्पादन का एक साधन ही नहीं समझा जाता बल्कि उसको औद्योगिक प्रजातन्त्र के अन्तर्गत प्रबन्ध के क्षेत्र में भी महत्वपूर्ण भागीदार समझा जाने लगा है। भारत सरकार ने भी अपनी श्रम नीति में एक नया अध्याय श्रमिकों को औद्योगिक क्षेत्र में प्रबन्धकों के साथ भागीदारी देकर जोड़ दिया है। श्रमिकों को 'प्रबन्ध में भागीदारी' न केवल सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में ही दी है बल्कि निजी क्षेत्र के उद्योगों में भी यह भूमिका प्रदान की गई है।

5. औद्योगिक शांति की आवश्यकता (Need for Industrial Peace)— तीव्र औद्योगीकरण के माध्यम से देश का तीव्र आर्थिक विकास इस बात पर निर्भर करता है कि उम देश में औद्योगिक वातावरण कैसा है। औद्योगिक उत्पादन में वृद्धि उत्पादन के साधनों के सक्रिय सहयोग पर निर्भर है। उत्पादन में साधनों में श्रम और पूँजी महत्वपूर्ण भूमिका प्रदा करते हैं। इन दोनों साधनों में यदि सक्रिय सहयोग नहीं होगा तो उत्पादन में बाधा पड़ेगी। मालिक और मजदूरों में अन्धे सम्बन्ध न होने पर आए दिन हड़तालें, तालाबन्दी, धेराव, धीमी गति से कार्य करना आदि औद्योगिक उत्पादन में बाधाएँ डालते हैं। इस आपसी मतभेद को दूर कर, स्वच्छ एवं मधुर औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने सम्बन्धी चुनौती का सामना प्रत्येक राष्ट्रीय सरकार के सामने है।

6. श्रम कानूनों की बाढ़ (Plethora of Labour Laws) — श्रमिकों के कार्य की दशाओं एवं उनके जीवन-स्तर को उन्नत करने की ओर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) एक महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है। प्रत्येक देश में इस संगठन द्वारा निर्धारित प्रस्तावों को लागू करने के लिए सरकार को श्रम कानूनों में संशोधन करने तथा नए कानून बनाने पड़ते हैं। सामाजिक सुरक्षा के क्षेत्र में भी कुछ वर्षों में संशोधन हुए हैं ताकि श्रमिक व उनके आर्थिकों को भविष्य की अनिश्चितता का सामना न करना पड़े।

7. श्रमिकों की राजनीति में रुचि (Interest of Labour in Politics)— किसी भी देश में श्रमिकों का बाहुल्य होना स्वाभाविक है। वे अपने मताधिकार द्वारा देश की राजनीति को प्रभावित करते हैं। इंग्लैंड में श्रमिकों की सरकार बनी है। हमारे देश में भी श्रमिक नेता विभिन्न दलों की ओर से चुनाव जीत कर संसद तथा विधान-सभाओं में श्रमिकों का हित देखते हैं।

श्रम की विशेषताएँ

(Characteristics of Labour)

श्रम उत्पादन का एक महत्वपूर्ण एवं आवश्यक साधन है। यह अन्य साधनों की तुलना में भिन्न है। इसकी अपनी कुछ विशेषताएँ होती हैं, जो कि अन्य साधनों में नहीं पाई जाती हैं। इन विशेषताओं के कारण ही श्रम सम्बन्धी विभिन्न समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। श्रम की प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित हैं—

1. श्रम उत्पादन का सक्रिय साधन (Active Factor)—उत्पादन के अन्य साधन जैसे भूमि व पूँजी निष्क्रिय (Passive) साधन हैं। वे अपने आप उत्पादन

नहीं कर सकन, लेकिन श्रम बिना अन्य साधनों की सहायता से भी उत्पादन कर सकता है।

2 श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता (Labour is inseparable from the Labourer)—उत्पादन व अन्य साधनों का उनका स्वामित्व से पृथक् किया जा सकता है जैसा भूमि का भूस्वामी तथा पूँजी का पूँजीपति से पृथक् किया जा सकता है लेकिन श्रम को श्रमिक से पृथक् नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक अपना श्रम बेचना चाहता है तो उस स्वयं को जाकर कार्य करना पड़ेगा।

3. श्रमिक श्रम बेचता है लेकिन स्वयं का मालिक होता है (Labourer sells his labour but he himself is his master)—श्रमिक अपना श्रम बेचता है। वह अपने को नहीं बेचता तथा जो भी गुण व कृशलता उसमें है, उनका वह मालिक होता है। श्रम पर किया गया विनियोग (प्रशिक्षण व इत्यादि) इस दृष्टि से महत्वपूर्ण होता है।

4. श्रम नाशवान है (Labour is perishable)—श्रम ही एक ऐसा साधन है जिसका उपयोग नहीं किया जा सकता। यदि एक श्रमिक एक दिन कार्य नहीं करता है तो उसका उस दिन का श्रम मर्दाने के लिए खराब जाता है। उसी कारण श्रमिक अपना श्रम बेचने के लिए तैयार रहना है।

5 श्रमिक की सौदाकारी शक्ति दुर्बल (Labour has got weak bargaining power)—श्रमिक अपना श्रम बेचना है तथा श्रम के मूल्य पूँजीपति हाथ में। मालिकों की तुलना में श्रमिकों की सौदा करने की शक्ति कमजोर होती है क्योंकि श्रम की प्रकृति नाशवान है, वह प्रतीक्षा नहीं कर सकता वह प्राथमिक दृष्टि से दुर्बल होता है, वह अज्ञानी, अनिश्चित व अनुभवहीन होता है। श्रम मजदूर दुर्बल होते हैं, बेरोजगारी पार्श्व जाती है। इन्हीं बातों के कारण श्रमिकों का निम्न मजदूरी देकर पूँजीपति उनका शोषण करते हैं।

6. श्रम की पूर्ति में तुरन्त कमी करना सम्भव नहीं (Supply of labour cannot be curtailed immediately)—मजदूरी में कितनी ही कमी क्यों न करदी जाए श्रम की पूर्ति तुरन्त घटायी नहीं जा सकती। श्रम की पूर्ति में तीन रूपांश कमी की जा सकती है—जनसंख्या को कम करना, कार्यक्षमता में कमी करना तथा श्रमिकों को एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में स्थानान्तरित करना परन्तु इनमें समय लगता है।

7 श्रम पूँजी से कम उत्पादक (Labour is less productive than capital)—श्रम को अधिक उत्पादन हेतु पूँजी का सहारा लेना पड़ता है। पूँजी की तुलना में श्रम कम उत्पादक होता है। मशीन से अधिक उत्पादन सम्भव होता है।

8 श्रम पूँजी से कम गतिशील (Labour is less mobile than capital)—श्रम सांख्यिक साधन होने के कारण कम गतिशील होता है। यह साक्षात्कार, संगठन, आदेश, रुचि, धर्म, सत्यापान तत्त्वों से प्रभावित होता है जबकि पूँजी नहीं।

6 मजदूरी नीति एवं सामाजिक सुरक्षा

9 श्रम उत्पादन का साधन ही नहीं बल्कि साध्य भी (Labour is not only a factor of production but is also an end of production)—श्रम न केवल उत्पादन में एक साधन के रूप में योग देना है बल्कि यह अन्तिम उत्पादित वस्तुओं का उपभोग भी करता है तथा उत्पादन सम्बन्धी समस्याओं का भी इससे घनिष्ठ सम्बन्ध होता है। श्रम की निर्धनता, आवास समस्या, बेकारी की समस्या आदि भी उसे प्रभावित करती हैं।

10 श्रम मानवीय साधन (Labour is human factor)—श्रम एक सजीव उत्पादन का साधन होने के कारण यह न केवल आर्थिक पहलू से प्रभावित होना है बल्कि नैतिक, सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक पहलुओं का भी इस पर प्रभाव पड़ता है। इसलिए श्रम समस्याओं के अध्ययन में इन सभी का समुचित समावेश करना होगा।

11 श्रम में पूँजी का विनियोग (Capital investment in labour)—अन्य उत्पादन के साधनों के समान श्रम की कार्यक्षमता में वृद्धि करनी पड़ती है। श्रम की कार्यक्षमता ही उसके जीवन स्तर को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। परम्परागत नियोजक (Traditional Employers) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि पर किए गए व्यय को अपव्यय (Wastage) समझते हैं, लेकिन आधुनिक नियोजक (Modern Employers) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि करने के लिए कई कल्याणकारी कार्य (Welfare activities) और शिक्षा तथा प्रशिक्षण पर व्यय करते हैं। इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और परिणामस्वरूप न केवल श्रमिकों को ही लाभ होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होती है तथा नियोजकों (Employers) को लाभ प्राप्त होता है। इस तरह के व्यय को 'मानवीय पूँजी' (Human Capital) अथवा मानवीय साधनों पर विनियोग (Investment on Human Factors) कहा जाता है। इसके अन्तर्गत कार्य की दशाओं में सुधार, आवास व्यवस्था में सुधार शिक्षा एवं प्रशिक्षण सम्बन्धी सुविधाओं में वृद्धि आदि सम्मिलित हैं। यही कारण है कि भारत सरकार ने भी श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय बोर्ड (Central Board for Workers' Education) की स्थापना 1958 में की थी।

निष्कर्षतः, श्रम के साथ एक वस्तु के समान व्यवहार नहीं करना चाहिए क्योंकि वस्तु की विशेषताएँ श्रम की विशेषताओं से भिन्न होती हैं। यही कारण है कि वर्तमान समय में कल्याणकारी तन्त्र (Welfare State) की स्थापना में श्रम के सम्बन्ध में परम्परागत विचारधारा (Traditional Approach) जो कि वस्तुगत दृष्टिकोण (Commodity Approach) कहलाता था उसका महत्त्व अब समाप्त हो गया है। इसके साथ ही आधुनिकतम दृष्टिकोण, जिसे कि मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relation Approach) कहा जाता है, का मार्ग धीरे धीरे प्रशस्त हो रहा है। भारत में विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में श्रम नीति में नए-नए अध्याय जोड़कर इसी विचारधारा की पुष्टि की जा रही है।

श्रम का वर्गीकरण (Classification of Labour)

श्रम के मुख्य प्रकार विम्नान्विन बनाग जान हैं--

(1) उत्पादक तथा अनुत्पादक श्रम—उम सम्बन्ध म अर्थशास्त्रियों म मनभेद रहा है। वगिरावादा अर्थशास्त्रिया का मत या कि वही श्रम उत्पादक है जो निर्मानक वस्तुया का उत्पादन करता है। निर्वावावादी अर्थशास्त्रिया न प्रावधिक उद्योग (ट्रिपि) म लय श्रम का ही उत्पादक माना है। वाद म प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों ने भौतिक वस्तुयो (मत्र बर्तन, मशीन आदि) के उत्पादन म तग श्रम को उत्पादक वनलाया तथा अभौतिक वस्तुयो (डाक्टर, वकील आदि की मवाएँ) मे लये श्रम को अनुत्पादक माना। मार्गन न उत्पादक श्रम का और अधिक विस्तृत दृष्टिकोण त्रिया और यह मन रया मि जो प्रय न उपयोगिता का मृजन करता है और अपनी उद्देश्य-पुन म मफल हाता है उम 'उत्पादक श्रम कटना चाहिए, इसकी विपरीत दशाओ मे श्रम को अनुत्पादक मानना चाहिए।

प्राधुनिक अर्थशास्त्रियों न, मार्गन की मानि, उत्पादक श्रम का प्रयोग अधिक विस्तृत दृष्टिकोण से ही किया है। प्राधुनिक मन के अनुसार वह कोई भी प्रयन्त जो उपयोगिता का मृजन करे उत्पादक श्रम है और जो उपयोगिता का मृजन न करे वह अनुत्पादक श्रम है। यहाँ उपयोगिता का प्राणय है 'आवश्यक मनुष्टि की शक्ति' (Want satisfying power)। प्रो० टॉमस न 'उपयोगिता मृजन' के म्वात पर 'मूल्य मृजन' (Production of Value) का प्रयोग अधिक उपयुक्त माना है। उनका मत है कि अनेक वस्तुयो म उपयोगिता ता बहुत अधिक हो सकती है पर मूल्य का अभाव हो सकता है, यत उन सभी श्रमो को जो मूल्य-मृजन करें (न कि उपयोगिता मृजन करें), उत्पादक श्रम कहा जाता चाहिए। कभी-कभी श्रम उत्पादक और अनुत्पादक नहीं होता। उदाहरण के लिए यदि एक चोर चोरी करता है तो वह अपने उद्देश्य मे तो सफल हो जाता है पर उस श्रम को उत्पादक नहीं कहा जाएगा क्योंकि यह काम समाज विरोधी है। प्रो० टाजिग ने ऐम श्रम को समाज-विराधी श्रम की मजा दी है।

(2) कुशल एवं अकुशल श्रम—मानसिक एवं शारीरिक श्रम को पूरा करने म यदि शिक्षा, प्रशिक्षण, त्रियुगता आदि की आवश्यकता है तो यह कुशल श्रम है, जैसे अप्पापर, डॉक्टर मशीन चादक आदि का श्रम। दूसरी और अनुकुशल श्रम वह है जिसे करने के लिए त्रिमो त्रिण प्रशिक्षण, ज्ञान अथवा त्रियुगता की आवश्यकता नहीं होती, जैसे घरेलू नौकर, कुत्री, चपरासी आदि का श्रम। अनुकुशल श्रम की लागत कम होने के कारण ही उसकी मजदूरी कम होती है।

(3) मानसिक तथा शारीरिक श्रम—त्रिम श्रम मे शरीर की अथेना मस्तिष्क अथवा बुद्धि की प्रयानता हो उसे मानसिक श्रम कहा जाएगा जैसे वकील, डॉक्टर, जज आदि का श्रम। दूसरी और त्रिम श्रम मे मस्तिष्क अथवा बुद्धि की अथेना शरीर का अधिक प्रयोग होता हो उसे शारीरिक श्रम कहा जाएगा, जैसे उद्योग मे काम करने वाले मजदूर, कुत्री, घरेलू नौकर आदि का श्रम। यह बात

8 मजदूरी नीति एव सामाजिक सुरक्षा

ध्यान रखने की है कि कोई भी श्रम पूरी तरह मानसिक अथवा शारीरिक नहीं हो सकता। प्रत्येक श्रम में दोनों ही प्रकार के श्रम का प्रयोग होता है—अन्तर केवल मात्रा अथवा श्रेणी का है अर्थात् कोई श्रम बुद्धि प्रधान हो सकता है तो कोई शरीर-प्रधान।

श्रम की कार्यक्षमता और उसको प्रभावित करने वाले तत्त्व (Efficiency of Labour and Factors Influencing It)

श्रम की कार्यक्षमता का अभिप्राय है श्रमिक उत्पादन शक्ति अथवा श्रम की उत्पादन शक्ति अथवा श्रम की उत्तमता तथा उत्पादकता। एक श्रमिक, दी गई परिस्थितियों और समय के अन्तर्गत, यदि दूसरे श्रमिक की अपेक्षा अधिक अच्छी किस्म की वस्तु का अधिक उत्पादन करता है तो उस श्रमिक को दूसरे की अपेक्षा अधिक कार्यकुशल कहा जाएगा।

श्रम की कार्यक्षमता को प्रायः मुद्रा में मापा जाता है जिसमें उत्पादन की मात्रा और विम्म की तुलना श्रम लागत के साथ करनी होती है। विभिन्न उद्योगों के श्रमिकों की कार्यक्षमता को औसत और सीमान्त उत्पादकता द्वारा मापा जा सकता है। यदि एक उद्योग का औसत उत्पादन 20 इकाई है और दूसरे उद्योग का औसत उत्पादन केवल 10 इकाई है और इकाइयों का मूल्य समान है तो हम पहले उद्योग श्रमिकों को अधिक कार्यक्षमता या कुशल कहेंगे। इसी तरह एक उद्योग में श्रम की कार्यकुशलता को लागत के आधार पर मापा जाता है। उदाहरण के लिए यदि उत्पादन के सभी साधनों को पारिश्रमिक देने के उपरान्त मजदूरी के दराबर ही वचत है तो श्रम को अधिक कुशल माना जाता है पर यदि मजदूरी देने के बाद भी कुछ शेष रहता है तो श्रम को कार्यकुशल कहा जाता है।

श्रम की कार्यक्षमता को प्रभावित करने वाले तत्त्व

श्रमिकों की कार्यक्षमता अनेक तत्त्वों से प्रभावित होती है जिन्हें पाँच मुख्य शीर्षकों के अन्तर्गत विभाजित किया जा सकता है—

(1) श्रमिकों के व्यक्तिगत गुण, (2) देश की परिस्थितियाँ, (3) कार्य करने की दशाएँ, (4) प्रवृत्ति की योग्यता एव (5) विविध कार्य।

(1) श्रमिकों के व्यक्तिगत गुण—व्यक्तिगत गुण किसी भी श्रमिक की कार्यक्षमता पर गहरा प्रभाव डालते हैं। प्रमुख गुण इस प्रकार हैं—

(1) पैतृक एव जातीय गुण—पैतृक गुणों से श्रमिक की कार्यक्षमता पर प्रभाव पड़ता है। सामान्यतः अच्छे कृषक का पुत्र अच्छा कृषक होता है। इसी तरह स्वस्थ, योग्य और शिक्षित माना पिता की संज्ञान भी प्रायः स्वस्थ, योग्य और शिक्षित होती है। पुत्रत्व, व्यक्ति जन्म से ही प्रायः जातीय गुणों को ग्रहण कर लेता है। वंश जाति के लोग प्रायः व्यापार में दक्ष होते हैं ता क्षत्रिय जाति के व्यक्ति अच्छे सैनिक सिद्ध होते हैं। हमारे देश में बहुमूल्यक श्रमिकों के माता पिता स्वस्थ और शिक्षित नहीं हैं और भारतीय श्रमिकों की कुशलता का यह एक बड़ा कारण है।

(ii) स्वास्थ्य एवं जीवन स्तर—यदि श्रमिक स्वस्थ और उत्तम जीवन स्तर जैसा देना स्वाभाविक है कि उसकी कार्यक्षमता बिरसित होगी। भारतीय श्रमिकों काय शक्तता कम होने के मूल में एक बड़ा कारण यही है कि उन्हें कम वेतन मिलता है अतः वे न तो बौद्धिक भोजन और स्वच्छ निवास स्थान का ही उपभोग कर पाते हैं और न ही अपनी कार्यक्षमता का विकास के लिए समुचित प्रशिक्षण पत्र का ही उपभोग कर पाते हैं।

(iii) शिक्षा एवं प्रशिक्षण विहित और प्रशिक्षित व्यक्ति प्रायः किसी भी कार्य का शीघ्रतापूर्वक समझ जाते हैं तथा अपनी बुद्धि और नित्य शक्ति का प्रयोग करके उस कार्य का उत्तम ढंग से भी सम्पन्न करते हैं। शिक्षा प्रयोग रूप से और प्रशिक्षण अप्रत्यक्ष रूप से श्रमिकों की कार्यक्षमता को बढ़ाने में सहायक है।

(iv) नतिक गुण—नतिकता किसी भी सामान का अनुकूल रूप में प्रभावित करने की क्षमता रखती है। सच्चा ईमानदार और धर्म विश्वासपूर्ण श्रमिक अपने कार्य का जिना हिचकिचाहट से तथा कुशलतापूर्वक सम्पन्न करने का क्षमता रखता है यनिस्वतः उसके जो कामचोर और धार्मिक विश्वास की कमी से पीड़ित हो।

(2) देश की परिस्थितियाँ—यदि देश की प्राकृतिक राजनीतिक सामाजिक एवं धार्मिक परिस्थितियाँ अनुकूल होती हैं तो श्रम की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है। ये परिस्थितियाँ श्रमिकों की कार्यक्षमता को निम्नानुसार प्रभावित करती हैं—

(i) गम जलवायु—गम जलवायु वाले देशों के श्रमिक प्रायः सुस्थ, धान्यी और कमजोर होते हैं। समशीतोष्ण जलवायु में रहने वाले श्रमिक प्रायः स्वस्थ और बलवान होते हैं। ऐसा जलवायु शक्तिवद्धक होता है जिसमें कार्यक्षमता बढ़ती है। ठण्डे देशों के लोग शरीर के अंदर पूर्ण बनाए रखने के लिए अधिक कार्य करने को प्रेरित होते हैं और उनकी अधिक धारणाशक्तता भी अधिक श्रम की माँग करती है। गम देशों के कार्य स्थानों का अनिश्चित साधनों से तापमान श्रमिकों के अनुकूल बनाए रखा जा सकता है।

(ii) सामाजिक एवं धार्मिक वातावरण—सामाजिक रीति रिवाज धार्मिक प्रवृत्तियाँ आदि देश के श्रमिकों की कार्यक्षमता को प्रभावित करती हैं। कार्य के चुनाव पर प्रभावित कार्य की रुचि पर नियंत्रण आदि का कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ सकता है। उदाहरण के लिए भारत में जाति प्रथा और धार्मिक सकीलना श्रमिकों की गतिशीलता में बाधा है और उनमें मध्यमशक्ति की प्रवृत्ति जगाने उनको कार्यक्षमता तथा प्रगति की धार्मिकता पर विपरीत प्रभाव डालती है।

(iii) राजनीतिक परिस्थितियाँ—जिस देश में शान्ति और सुव्यवस्था का वातावरण होता है वहाँ श्रमिक अपने कर्तव्यों का ठीक ढंग से पालन कर पाते हैं और उन्हें कार्यक्षमता विकसित करने के पर्याप्त अवसर मिलते हैं। दूसरी धार

अशक्ति, अराजकता आदि के वातावरण में श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास होगा है।

(3) कार्य करने की दशाएँ—कार्य करने की दशाएँ श्रमिकों की कार्यक्षमता को अनुकूल या प्रतिकूल रूप से प्रभावित कर सकती हैं—

(i) रवि के अनुकूल कार्य—श्रमिक को अपनी इच्छा और रवि के अनुकूल कार्य मिलता रहे तो उसकी कार्यक्षमता विकसित होती है। अर्थात् कार्यों से श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास होता है।

(ii) उचित पारिश्रमिक—श्रमिक के अनुकूल उचित पारिश्रमिक मिलने पर श्रमिकों में कार्य के प्रति लगन और उत्साह बना रहता है। आय अधिक होने से मुख्य सुविधाओं के कारण उनके स्वास्थ्य पर उचित प्रभाव पड़ता है जिससे उनकी कार्य क्षमता बढ़ती है। बोस पेन्शन, सामाजिक सुरक्षा सामाजिक धीमा आदि की दशाएँ श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा प्रदान करती हैं।

(iii) कार्य स्थान—श्रमिक जिस स्थान पर कार्य करना है यदि वही वातावरण स्वच्छ और स्वास्थ्यकर है तो निश्चिन्त रूप में उसकी कार्यक्षमता कम होगी। पर यदि स्थान स्वच्छ है हवादार और स्वास्थ्यकर है तो श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ेगी। वे प्रसन्नचित्त होकर काम करेंगे जिससे उत्पादन भी अधिक होगा।

(iv) अच्छी मशीनों, अच्छे औजारों आदि की प्राप्ति—जिन श्रमिकों के पास काम करने के लिए अच्छी मशीनें, अच्छे औजार आदि उपलब्ध होंगे उनकी कार्यक्षमता उन मजदूरों की कार्यक्षमता से अधिक होगी जिनके पास काम करने के लिए पुरानी किसम की मशीनें हैं और जिनके औजार अच्छे नहीं हैं। अविदेशी भारतीय कारखानों का आधुनिकीकरण न होने से और कार्य करने की समुचित सुविधाओं का अभाव होने से श्रमिकों की कार्यक्षमता नीची है।

(v) कार्य की अवधि—श्रमिकों को यदि उचित समय से अधिक कार्य करना पड़े और विश्राम तथा प्रवकाश की निश्चितता न हो तो उनकी कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ेगा।

(vi) भावी उन्नति की दशा—श्रमिकों के लिए भावी उन्नति की आशा एक प्रेरक शक्ति होती है। यदि कार्य करते रहने पर भी भविष्य में उन्नति की आशा न हो तो श्रमिकों की कार्य के प्रति रुचि नहीं बनी रहती और न ही वह कार्य कुशलता पर ध्यान देगा।

(vii) कार्य परिवर्तन एवं स्वतन्त्रता—यदि श्रमिकों के कार्य में थोड़ा बहुत परिवर्तन किया जाता रहे तो कार्य के प्रति उनमें पुष्कलता या उदासीनता के भाव जाग्रत नहीं होंगे। कार्य करने की इच्छा बनाए रखने के लिए यह भी उचित है कि श्रमिकों को समुचित स्वतन्त्रता दी जाए।

(4) प्रवन्ध की योग्यता—श्रमिकों की कार्य-नुशासना संगठनकर्ता अथवा प्रवन्धकर्ता की योग्यता पर भी निर्भर करती है। यदि प्रवन्धक योग्य और अनुभवी

हैं तो वह श्रमिकों के बीच उनकी शक्ति और योग्यता के अनुसार कार्य का वितरण करेगा। पर निपुण प्रबन्धकर्ता उत्पादन के अन्य साधनों के साथ श्रम को अनुकूलतम अनुपात में मिलाने की चेष्टा करेगा और श्रमिकों को उचित मुविधाएँ देने की व्यवस्था करेगा। इन सब बातों के फलस्वरूप श्रमिकों की कार्य-शुशलता विकसित होगी। यदि प्रचुर प्रयोग्य और प्रकुशल है तब न तो वह श्रमिकों का उचित सपठन और सम्बन्ध ही कर पाएगा और न ही ऐसी दशाएँ उत्पन्न कर सकेगा जो श्रमिकों की कार्यक्षमता को बढ़ाती हैं।

(5) विविध कारण—बुद्ध और भी तत्त्व हैं जो श्रमिकों की कार्यक्षमता को प्रभावित करते हैं। ये निम्न हैं—

(i) श्रमिक सघों का प्रभाव—विपटनकारी श्रमिक सघ श्रमिकों की कार्यक्षमता का ह्रास करेगे जबकि व्यवस्थित और शक्तिशाली श्रमिक सघ श्रमिकों की सोदेराजी की शक्ति को बढ़ा सकेगे। उनका लिए स्वयं कार्य दशाएँ उत्पन्न करा सकेगे, और इस प्रकार श्रमिकों की कार्यक्षमता का विकसित करने में सहायक होगा।

(ii) श्रमिकों तथा मालिकों में सम्बन्ध—यदि श्रमिकों और मालिकों के बीच सहयोगपूर्ण सम्बन्ध हैं तो श्रमिकों की कार्यक्षमता प्रथित होगी और उत्पादन प्रवृद्धा और प्रथित हो सकेगा। इसके विपरीत इन दोनों के सम्बन्ध तनावपूर्ण हैं तो हड़तालें प्रसहयोग प्रादि के दौर चलेगे जिससे न केवल उत्पादन घटेगा बल्कि श्रमिकों की कार्यक्षमता पर भी विपरीत प्रभाव पड़ेगा।

(iii) सरकारी नीति—सरकार उपयोगी श्रम अधिनियम पारित कर श्रमिकों की कार्यक्षमता को वृद्धि कर सकती है। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम के अन्तर्गत, श्रमिकों को शोषण से मुक्त करने सम्बन्धी कानूनों के निर्माण प्रादि द्वारा सरकार श्रमिकों की कार्यशुशलता में उल्लेखनीय वृद्धि ला सकती है। पर यदि निष्प्रिय है तो श्रमिकों के शोषण लिए मन न द्वार सदैव खुले रहेंगे।

(iv) श्रमिकों का प्रवारी होना—यदि श्रमिक किसी व्यवसाय में जन्मकर कार्य करने की प्रवृद्धा लुप्त हो तो वे और जल्दी ही जल्दी व्यवसाय तथा स्थान परिवर्तन करते हैं तो वे श्रमिकों भी काम में निपुण नहीं हो सकेगे।

(v) भारत में श्रमिकों की कार्यक्षमता—भारत में श्रमिकों की कार्यक्षमता विकसित राष्ट्रो के श्रमिकों की कार्यक्षमता की तुलना में बहुत कम है। सांख्यिकीय प्राविष्टों से पता चलता है कि लोड उत्पात उत्पादन में प्रमेरिकी श्रमिकों की कार्यक्षमता अन्य देशों के श्रमिकों से लगभग 10 गुना प्रथित है। बहुत बुद्ध इसी प्रकार की स्थिति अनेक दूसरे उत्पादों में है। भारतीय श्रमिकों में अशिक्षा, प्रशिक्षण की कमी, स्वयं कार्य दशाओं की कमी, कम वेतन प्रादि विभिन्न कारणों से निराशा का यातावरण प्रचल है। उनकी कार्यक्षमता में वृद्धि के लिए राजनीतिक और प्राधिकार परिस्थितियाँ, कार्य की दशाएँ, सपठन की योग्यता प्रादि विभिन्न तत्वों में प्रवारी परिवर्तन करने होंगे।

श्रम की माँग एवं पूर्ति (Demand and Supply of Labour)

श्रम की माँग (Demand of Labour)

श्रम की माँग किसी वस्तु या सेवा के उत्पादको द्वारा की जाती है क्योंकि श्रम की सहायता से उत्पादन-कार्य सम्भव होता है। दूसरे शब्दों में श्रम की माँग उनकी उपयोगिता के कारण नहीं की जाती है बल्कि श्रम की उत्पादकता पर ही उसकी माँग निर्भर करती है अर्थात् श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है। जिस वस्तु का उत्पादन श्रम की सहायता से किया जाता है उस वस्तु की माँग पर श्रम की माँग निर्भर करती है। यदि वस्तु की माँग अधिक है तो श्रम की माँग भी अधिक होगी अन्यथा नहीं। (एक फर्म श्रम की उन समय तक माँग करती रहती है जब तक कि श्रम को दी जाने वाली मजदूरी उसकी सीमान्त आय उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) से कम रहती है। एक दी हुई मजदूरी दर पर विभिन्न उत्पादको द्वारा जितनी मात्रा में श्रम की माँग की जाती है उसके योग को श्रम की कुल माँग (Total Demand for Labour) कहते हैं।) दूसरे शब्दों में, एक उद्योग की विभिन्न फर्मों के माँग वक्रों को मिलाकर सम्पूर्ण उद्योग का जो माँग वक्र बनेगा वही श्रम की माँग को बनाएगा। श्रम की माँग को प्रभावित करने वाले तत्त्व निम्नलिखित हैं—

1. श्रम की उत्पादकता और उसको दिया जाने वाला पारिश्रमिक—श्रम की मजदूरी से यदि उसकी सीमान्त उत्पादकता का मूल्य (Value of Marginal Productivity or V M P) अधिक होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी।

2. उत्पादन की मात्रा—यदि किसी वस्तु का अधिक उत्पादन किया जाना है और उसमें श्रमिक अधिक लगाए जाते हैं तो श्रम की अधिक माँग की जाएगी।

3. उत्पादन विधियाँ (Production Techniques)—जिस वस्तु का उत्पादन पूंजीगत उत्पादन विधि द्वारा होता है, उसमें मशीनें अधिक लगाई जाती हैं तथा श्रम की माँग कम की जाती है।

4. आर्थिक विकास का स्तर—ऊँची दर से आर्थिक विकास करने हेतु श्रम की अधिक माँग की जाती है तथा धीमी गति से विकास करने पर श्रम की माँग कम होती है।

5. उत्पादन के अन्य साधनों का पुरस्कार (Remuneration) तथा श्रम के प्रतिस्थापन की सम्भावना—यदि उत्पादन के अन्य साधन महँगे हैं तथा श्रम को उनकी जगह लगाकर उत्पादन सम्भव होता है तो श्रम की माँग अधिक होगी। इसके विपरीत अन्य साधन सस्ते तथा श्रम के स्थानापन्न सम्भव न होने पर श्रम की माँग कम ही होगी।

एक उद्योग में श्रम की माँग विभिन्न फर्मों के माँग वक्र का योग होती है। उद्योग में श्रम का माँग वक्र (Demand Curve of Labour) बाईं से नीचे दाईं

और गिरना है जो मजदूरी तथा श्रम की माँग के बीच विपरीत सम्बन्ध को प्रदर्शित करना है प्रचलित ऊँची मजदूरी पर कम श्रम की माँग की जाती है तथा नीची मजदूरी पर अधिक श्रम की माँग होती है। श्रम की माँग अपमान में बेताबदार होती है जबकि दीर्घकाल में यह लोचदार होती है।

श्रम की पूर्ति (Supply of Labour)

इसका अर्थ विभिन्न मजदूरी दरों पर किसी देश की कार्यशील जनसंख्या (Working Population) का कार्य कुल घण्टा (Total working hours) पर काय करने के लिए तैयार होना है। किसी भी देश में श्रम की पूर्ति अनेक तत्त्वों पर निर्भर करती है, जैसे मजदूरी का स्तर, देश की कार्यशील जनसंख्या श्रमिका की कार्यक्षमता कार्य करने के घण्टों की संख्या और देश की जनसंख्या में वृद्धि की दर आदि। देश की जनसंख्या में वृद्धि होने पर तथा कार्यशील जनसंख्या का भाग अधिक होने पर श्रम की पूर्ति में वृद्धि होगी तथा कार्यक्षमता में वृद्धि होने पर भी श्रम की पूर्ति के गुणात्मक पहलू (Qualitative Aspects) पर भी प्रभाव पड़ेगा। श्रम के कार्य आराम अनुपात (Work Leisure Ratio) तथा श्रम यूनियनों (Trade Unions) का भी श्रम की पूर्ति पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।

श्रम की पूर्ति से निर्धारित तत्त्व—किसी भी देश में श्रम की पूर्ति के निर्धारित तत्त्व या उसे प्रभावित करने वाले तत्त्व (घटक) चार हैं—

- 1 जनसंख्या
- 2 कार्य एवं आराम अनुपात,
- 3 श्रमिकों की कार्यक्षमता, एवं
- 4 वास्तविक मजदूरी की दर।

1 जनसंख्या तथा श्रम-पूर्ति—जनसंख्या और श्रम की पूर्ति में घनिष्ठ सम्बन्ध है—

(i) श्रम यूनियनों के समान रहने हुए जनसंख्या का आधार जितना अधिक होगा श्रम की पूर्ति भी उतनी ही अधिक होगी। उदाहरणार्थ भारत और चीन की जनसंख्या विश्व में सबसे अधिक है और इन देशों में श्रम की पूर्ति भी सर्वाधिक है।

(ii) जनसंख्या वृद्धि की गति जितनी तीव्र होगी उतनी ही श्रम गति में भी तेजी से वृद्धि होगी। उदाहरणार्थ भारत में जनसंख्या वृद्धि की दर लगभग 2.5 प्रतिशत है और श्रम की पूर्ति में भी तेजी से वृद्धि हो रही है।

(iii) श्रम की पूर्ति और जनसंख्या वृद्धि में समयान्तर (Time Lag) होता है। आज का बच्चा जन्म लेता है वह लगभग 15 वर्ष बाद ही श्रम की पूर्ति में गहायक होता है। यह विरसिता यदि प्रयत्न पर अल्पसंख्यकों में अधिक प्राथमिक धर्मों के बच्चे स्कूल आदि नहीं जाते हैं तो वे जल्दी से ही श्रम में प्रयत्न कर जाते हैं। दूसरी ओर उन्नत और विकसित राष्ट्रों में बच्चे श्रम प्रक्रिया में प्रवेश करते हैं।

(iv) यदि कार्यशील जनसंख्या में मृत्युदर कम और जन्मदर अधिक है और साथ ही बच्चा की मृत्युदर में भी कमी है तो धर्म की पूर्ति तीव्र वेग से बढ़ती है। पिछड़ी अर्ध-व्यवस्थाओं में बच्चों की मृत्युदर प्रायः बहुत अधिक होती है और नए बच्चों में लगभग 50 प्रतिशत ही धर्म करने की आयु तक जीवन रहते हैं।

(v) जनसंख्या की आयु-व्यवस्था (Age Composition) भी धर्म की पूर्ति को ही प्रभावित करती है। आर्थिक दृष्टि से प्रायः 15-60 आयु-वर्ग की जनसंख्या उत्पादक मानी जाती है अतः जिस देश में इन आयु-वर्ग का प्रतिशत जितना अधिक होगा वहाँ धर्म की पूर्ति भी उतनी ही अधिक होगी। एक अध्ययन के अनुसार विकसित अर्ध-व्यवस्थाओं की लगभग 62 से 65 प्रतिशत जनसंख्या इन आयु-वर्ग में आती है जबकि पिछड़े देशों में यह अनुपात 55 प्रतिशत के आसपास ही पाया जाता है। साथ ही जहाँ विकसित राष्ट्रों में इन आयु-वर्ग में काम न करने योग्य लोगों का प्रतिशत बहुत कम होता है वहाँ पिछड़े देशों में यह प्रतिशत काफी अधिक पाया जाता है।

(vi) जीवन काल का भी धर्म की पूर्ति पर प्रभाव पड़ता है। यदि देश में औसत आयु कम है तो कार्यशील जनसंख्या में यह धर्म बहुत कम समय तक रह पाएगा और यदि जीवन-काल अधिक है तो वह धर्म कार्यशील जनसंख्या में अधिक समय तक टिक सकेगा और धर्म की पूर्ति अपेक्षाकृत अधिक होगी। अर्ध-विकसित देशों में औसत आयु प्रायः नीची पाई जाती है। भारत में 1951 में औसत आयु 32 वर्ष की थी जो 1971 में बढ़कर 52 वर्ष हो गई।

(vii) लोगों की प्रकृति और धर्म की पूर्ति में भी सम्बन्ध है। यदि कार्यशील आयु वर्ग के व्यक्ति आलसी, कामचोर और कार्य करने के अनिच्छुक हैं तो धर्म की पूर्ति उनी सीमा तक कम हो जाएगी। वास्तव में लोगों में काम करने की रुचि और प्रबल इच्छा से धर्म शक्ति में वृद्धि होती है।

(viii) देश की जनसंख्या का विदेशों में प्रवास होने से धर्म की पूर्ति कम होती है। जबकि देश में विदेशों से जनसंख्या का आप्रवास होने पर धर्म की पूर्ति बढ़ती है।

(ix) जनसंख्या की मनोवैज्ञानिक स्थिति भी धर्म की पूर्ति को प्रभावित करती है। यदि जनसंख्या का मानसिक स्तर उँचा है और जीवन आशाओं और अभिलाषाओं से पूर्ण है तो धर्म-शक्ति का विकास होगा और यदि जनसंख्या मनोवैज्ञानिक निराशा से पीड़ित है तो धर्म की पूर्ति कम होगी।

2 कार्य एवं आराम अनुपात—जिन प्रकार जनसंख्या धर्म की मात्रात्मक पूर्ति को प्रभावित करती है उन्हीं प्रकार काम के घण्टों और शक्तिपूर्ति में भी सम्बन्ध है। यदि धर्मिक काम आराम और अधिक कार्य करना चाहता है तो धर्म की पूर्ति बढ़ेगी और यदि अधिक आराम व कम कार्य करता है तो धर्म की पूर्ति घटेगी। मजदूरी बढ़ने पर धर्मिक अधिक आराम भी कर सकता है या अधिक कार्य कर सकता है। यह मजदूरी बढ़ने का प्रतिस्थापन प्रभाव (Substitute Effect of

Unincreased Wage Rate) बढ़ाना है। इस स्थिति में मजदूरी में वृद्धि होने पर श्रम की पूर्ति वक्र दाएँ ऊपर की ओर उठना क्योंकि श्रमिक मजदूरी बढ़ने के कारण अधिक काम करेंगे। दूसरी ओर मजदूरी बढ़ने पर श्रमिक अधिक आरामतलब भी हो सकता है जिसे परिणामस्वरूप श्रम-पूर्ति वक्र ऊपर उठने की वजाय वाई ओर भुगा हुआ (Backward Bending) होगा और यह मजदूरी वृद्धि का आय प्रभाव (Income Effect) कहा जाएगा।

3. श्रम की कार्यकुशलता—कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन पर वैसे ही प्रभाव होगा जैसे कि श्रम की पूर्ति बढ़ाने पर अधिक उत्पादन सम्भव होगा। इसके विपरीत कार्यकुशलता कम होने पर अधिक श्रमिक लगाने के बावजूद भी उत्पादन अधिक प्राप्त नहीं किया जा सकेगा।

4 वास्तविक मजदूरी की दर—सामान्यता मजदूरी की दर में वृद्धि श्रम की कुल पूर्ति को बढ़ाती है। प्रायः होता यह है कि प्रारम्भ में वास्तविक मजदूरी की दर बढ़ाने के साथ साथ श्रम की पूर्ति भी बढ़ती है अर्थात् श्रमिक प्रतिदिन अधिक घण्टे कार्य करते हैं। लेकिन एक सीमा के बाद मजदूरी की दर में वृद्धि होने के फलस्वरूप श्रम की पूर्ति में कमी प्रारम्भ हो जाती है क्योंकि पहले की प्रेरणा कम समय तक काम करने पर ही, पहले जितनी आय प्राप्त होने लगनी है श्रम श्रमिकों में कम समय काम करने, अधिक अवकाश लेने और विश्राम करने की प्रवृत्ति बढ़ती है। इस प्रकार प्रारम्भ में जहाँ श्रम की पूर्ति का वक्र घागे की ओर ऊपर उठना हुआ होता है, वहाँ बाद में पीछे की ओर मुड़ना हुआ होता है अर्थात् एक सीमा के बाद श्रम की पूर्ति तथा मजदूरी की दर में ऋणात्मक सम्बन्ध हो जाता है—

- (i) जनसंख्या के प्रकार में वृद्धि होती है, और
- (ii) श्रम की कार्यकुशलता में वृद्धि से श्रम की पूर्ति बढ़ जाती है।

श्रम बाजार (Labour Market)

श्रम बाजार वह बाजार है जहाँ पर श्रम का प्रयोजन किया जाता है अर्थात् श्रम को बेचने वाले (श्रमिक) व श्रम को खरीदने वाले (माजिब निभोजक) श्रम का मोदा करते हैं। श्रम के प्रेता और विप्रेता के सम्बन्ध एवं वस्तु के क्रमा-विप्रेता की भाँति अस्थायी नहीं होना है। प्रेता-विप्रेता जो कि श्रम का मोदा करते हैं, व्यक्तिगत तत्त्वों से काफी प्रभावित होना है।

श्रम बाजार की विशेषताएँ (Characteristics of Labour Market)

श्रम बाजार, जिसमें श्रम की माँग और पूर्ति वाले पक्षों का अध्ययन किया जाता है, वे स्थायी होते हैं और इस बाजार की अप्रतिष्ठित विशेषताएँ हमें देखने को मिलती हैं—

1. धम में गतिशीलता का अभाव पाया जाता है। धमिक एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग की गतिशील नहीं हो पाता है। परिणामस्वरूप मजदूरी में भिन्नताएँ पाई जाती हैं तथा मालिक भी उसको कम मजदूरी देकर उत्सुक अधिक शोषण करने में सफल हो जाता है। गतिशीलता में कमी धम की प्रशिक्षण, अनभिज्ञता, भाषा, धर्म, रीति-रिवाज आदि कारणों का परिणाम होती है।

2. धम बाजार में धम मधो के सुदृढ होने वाले स्थानों को छोड़कर जेनाधिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने को मिलती है। जहाँ धम सध सुदृढ होते हैं, वे अपनी पूर्ति पर नियन्त्रण करके अधिक मजदूरी लेने में सफल हो सकते हैं और इस तरह एकाधिकारी (Monopoly) की स्थिति उत्पन्न कर सकते हैं। लेकिन व्यावहारिक जीवन में हमें यह स्थिति अपवाद के रूप में मिल सकती है। अधिकांशतः धम बाजार में जेनाधिकारी (Monopsony) की स्थिति देखने का मिलेगा। इसमें प्रबन्धक मालिक संगठित होकर धम का श्रय करने हैं तथा उसको कम मजदूरी पर खरीदते हैं।

3. धम बाजार एक अपूर्ण बाजार होता है जिनमें सामान्य मजदूरी (Normal Wages) देखने को नहीं मिलती है। मजदूरी की विभिन्नताएँ देखने को मिलती हैं।

भारतीय धम बाजार (Indian Labour Market)

भारत एक विकासशील और जनाधिक्य वाला (Overpopulated) राष्ट्र है जहाँ पर भारी बेरोजगारी भी है। इस विशेषता का प्रभाव महा के धम बाजार पर भी पड़ता है। भारतीय धम बाजार की निम्नलिखित विशेषताएँ हमें देखने का मिलती हैं—

1. भारतीय अर्थव्यवस्था में विभिन्न क्षेत्रों में अर्द्ध-बेरोजगारी (Under-employment) देखने को मिलती है। कृषि क्षेत्र में देश की 80% जनसंख्या लगी हुई है लेकिन प्रो नर्कसे के अनुसार अर्द्ध-विकसित या विकासशील देशों में 15 से 20% तक कृषि क्षेत्र में छिपी हुई बेरोजगारी (Disguised-unemployment) देखते को मिलती है। यहाँ तक कि धम की सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) शून्य (Zero) है। गैर-कृषि क्षेत्रों में भी बेरोजगारी विद्यमान है।

2. भारतीय धम बाजार की दूसरी विशेषता यह है कि धम की पूर्ति सभी नीकरियों की संख्या से अधिक होते हुए भी कुछ नीकरियों के लिए धम का अभाव है, जैसे तकनीकी व सुपरवाइजरी पदों के लिए अधिक धमिक नहीं मिल पाते हैं।

3. अतिरिक्त धम शक्ति (Unstable Labour Force) भी भारतीय धम बाजार की एक विशेषता है जिनमें धमिक औद्योगिक कार्य हेतु तैयार नहीं होते

व्योक्ति वे अधिकान्त ग्रामीण क्षेत्रों से कार्य करना व रहना पसन्द करते हैं। श्रम श्रमिकों को ग्रामीण क्षेत्रों से शहरी क्षेत्रों की ओर आकर्षित करना तथा एक स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति तैयार करना भी एक समस्या बन गई है।

4 भारतीय श्रम जनसंख्या (Labour Population) में अधिकान्त श्रमिक युवक हैं। इस प्रकार के श्रमिकों के लिए सामाजिक विनियोग (Social Investment) शिक्षा, प्रशिक्षण, चिकित्सा सुविधाएँ आदि के रूप में करना पड़ेगा।

श्रम बाजार का मजदूर पक्ष

(The Employee Side of the Labour Market)

श्रम बाजार भी अन्य बाजारों की भाँति है, लेकिन जब भी हम श्रम का अध्ययन करते हैं तो हम यह ध्यान रखना होगा कि हम कार्य करने वाले मा'वीय पक्ष का अध्ययन कर रहे हैं। इसमें श्रम की माँग और पूर्ति दोनों पक्षों को ध्यान में रखते हुए अध्ययन करना पड़ेगा। श्रम बाजार के मजदूर पक्ष में हम श्रम की पूर्ति पक्ष (Supply side of Labour Employee) का अध्ययन करते हैं।

श्रम शक्ति के रूप में सक्रिय भाग लेने की प्रवृत्ति जिसे श्रम शक्ति प्रवृत्ति (Labour force propensity) भी कहा जाता है न केवल जनसंख्या की वृद्धि की दर द्वारा ही प्रभावित होती है, बल्कि जनसंख्या वृद्धि के स्रोतों तथा इसके आयु एवं लिंग वितरण (Age and Sex distribution) द्वारा भी प्रभावित होती है।

सामाजिक रीति रिवाज भी जनसंख्या के कार्य करने वाले अनुपात को प्रभावित करते हैं। विकसित देशों में शिक्षा के अधिक प्रसार के कारण श्रम शक्ति के रूप में जनसंख्या का भाग कम होने लगता है जबकि एक विकासशील देश (जैसे, भारत) में जहाँ जनसंख्या का अधिकान्त भाग अशिक्षित होता है श्रम शक्ति में जनसंख्या का अनुपात कार्य के रूप में लगेगा।

व्यावसायिक परिवर्तन (Occupational shifts) साधनों का आवंटन (Allocation of resources) तकनीकी परिवर्तन (Technological changes) आदि भी श्रम शक्ति में जनसंख्या व लगाए जाने वाले भाग को प्रभावित करते हैं। उदाहरणतः एक विकासशील देश में जहाँ श्रम प्रधान उत्पादन के तरीके (Labour intensive techniques of production) अपनाए जाते हैं, वहाँ श्रम की अधिक माँग होगी।

श्रम की व्यावसायिक गतिशीलता तथा भौगोलिक गतिशीलता (Occupational and Geographical mobilities of labour) में वृद्धि मजदूरों को श्रम से की जा सकती है, लेकिन मजदूरों में वृद्धि के अतिरिक्त जो अधिक प्रभावशाली तत्व इसमें कार्यरत हैं, वे हैं—सामाजिक रीति रिवाज, परिवार व स्थान से लगाव, धर्म भाषा, रहन सहन, सा-धान। अब प्राधुनिकता एवं शिक्षा व प्रसार व साध-साध गतिशीलता में वृद्धि हो रही है।

प्रबंध और श्रम बाजार

(Management & Labour Market)

प्रबंधक या नियोजक श्रम की माँग करता है। श्रम की सहायता से मानव

18 मजदूरी नीति एव सामाजिक सुरक्षा

उत्पादन करना है। एक गतिशील अर्थव्यवस्था में नियोजक श्रम की माँग करने में पूर्व यह अनुमान लगाएगा कि कितना उत्पादन उसे करना है। साथ ही उस वस्तु की माँग, उत्पादन लागत, उस वस्तु का बाजार, लाभ आदि सभी विषयों पर निर्णय करके श्रम की एक निश्चित संख्या को रोजगार प्रदान करेगा।

प्रबंधक-व्यवसाय से संगठन के विषय में भी निर्णय लेगा कि संगठन का आधार तथा प्रकार क्या होगा? संगठन Staff या Line या Staff & Line अथवा त्रिघातमक संगठन (Functional Organisation) में से कोई भी अपनाया जा सकता है।

सदेशवाहन (Communication) काय करने वाली टीम नियोजकों का संगठन या संघ (Association of Employers), नियोजकों की श्रमिकों की भर्ती (Recruitment), चयन (Selection) प्रशिक्षण कार्यक्रम (Training Programme) कार्मिक व्यवहार (Personnel Practice) आदि के सम्बन्ध में भी एक निश्चित नीति का निर्धारण करना पड़ेगा। इन सबका प्रभाव न केवल व्यवसाय के संगठन पर ही पड़ना है बल्कि ये दोनों पक्ष—मालिक व मजदूर पक्ष को भी प्रभावित करने हैं। इन मजदूर अनुकूल व सफल होने पर सम्पूर्ण व्यवसाय या उद्योग सफल होगा जिससे न केवल दोनों पक्ष बल्कि जनभोक्ता जनान व राष्ट्र भी लाभान्वित होंगे।

इस प्रकार श्रम की विशेषताएँ, श्रम बाजार की विशेषताएँ मालिक और मजदूर दृष्टिकोण व व्यवहार तथा व्यवसाय का संगठन व ढाँचा एक-दूसरे पर पूर्ण रूप से आश्रित हैं। ये एक दूसरे को पूर्ण रूप से प्रभावित करते हैं। प्रत्येक ही स्थिति या दशाओं में उचित नीतियों व कार्यक्रमों की सहायता से किसी भी उद्योग का सफलतापूर्वक चलाया जा सकता है।

भारत में श्रमिकों का विभाजन : कार्यशील जनसंख्या (Distribution of Working Population in India)

देश के संविधान में उल्लिखित राज्य के नीति निर्देशक तत्वों पर ही भारत की श्रम नीति मूल रूप से आधारित है। नीति-निर्देशक तत्व समान कार्य के लिए समान वेतन, काम की समुचित और मानवीय स्थिति और सभी मजदूरों के लिए एक आजीविका मजदूरी का आदेश देते हैं। सरकार देश में मजदूरों के मजठित क्षेत्रों के कल्याण को महत्त्व देती है, विशेष तौर पर स्वतन्त्रता के बाद से। यह इस तथ्य से भी प्रकाशित होता है कि 1947 के बाद सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षा एवं कल्याण आदि के क्षेत्र में एक बड़ी सद्यता में अधिनियम पारित हुए हैं जबकि औद्योगीकरण के प्रारम्भिक वर्षों में श्रम नीति मुख्यतः श्रम दलों के मजठित क्षेत्रों के साथ जुड़ी हुई थी। संगठित क्षेत्रों के श्रमिकों की वास्तविक आय और कार्य स्थिति के सुधार को ध्यान में रखते हुए, आजकल असंगठित क्षेत्रों के श्रमिकों के हितों की ओर ध्यान दिया जा रहा है। असंगठित क्षेत्रों के लिए भी कुछ अधिनियम और नियम तैयार किए गए हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को इस क्षेत्र के बहुत से श्रमिक वर्गों पर लागू किया गया है।

तथापि भारत की अर्थ-परिस्थिति के विद्यमान अर्थिक क्षेत्र केवल सगठित क्षेत्र के बारे में उपलब्ध है। श्रमिकों के कल्याण के लिए सरकार द्वारा पास किए गए अधिनियम कानून इसी क्षेत्र में श्रमिकों की भलाई के लिए हैं। इन अधिकांश के लिए अनेक सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ भी बन रही हैं। इनमें पेंशनरी एक्ट मजदूरी अधिनियम और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ, जैसे—कर्मचारी राज्य बीमा योजना कर्मचारी भविष्य निधि योजना श्रमिका और उनके परिवारों के लिए मृत्यु राहत और परिवार पंशन सम्मिलित हैं। कुछ नियम असंगठित क्षेत्र के लिए भी बनाए गए हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 इस क्षेत्र के बहूत से श्रमिक वर्गों पर भी लागू होता है।

श्रम एक समवर्ती विषय है। श्रम कानून केंद्र सरकार और राज्य सरकारों के द्वारा बनाए जाते हैं और संचालित होते हैं। सामान्यतः श्रम कानून का त्रिपक्षीय बनना राज्य सरकारों की जिम्मेदारी होती है तथा यद्यपि केंद्रीय क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिक जैसे रेलवे, वन-दरगाह खान, नौकरी और बीमा कम्पनियों सीधे केंद्रीय सरकार के अधिकार क्षेत्र में आते हैं।

भारत में श्रमिकों की संख्या 1981 में लगभग 24.46 करोड़ या देश की कुल जनसंख्या का 36.77 प्रतिशत थी। भारतीय अर्थव्यवस्था के सगठित क्षेत्र में सर्वाधिक श्रमिक पंक्तरियों में काम करते हैं।¹ 1981 में, चालू पंक्तरियों में, जिनके अर्थिक उपलब्ध है प्रतिदिन का अनुमानित औसत राजगार 72.71 लाख था।

महाराष्ट्र में पंक्तरी कर्मचारियों की संख्या सबसे अधिक थी (12,53,755)। इसके पश्चात् पश्चिम बंगाल (9,25,053) तमिलनाडु (7,19,611) गुजरात (6,68,059) तथा आन्ध्र प्रदेश (5,62,390) आते हैं। 1978 में सभी राज्यों में काम करने वाले श्रमिकों की प्रतिदिन औसत संख्या 7,41,777 थी (3,10,170 खानों के अन्दर 2,06,121 खानों की संख्या पर तथा 2,25,486 खानों के बाहर) अधिकांश सारणी में श्रमिका की स्थिति (लिंग और कार्यभार) दिखाई गई है—

- 1 पंक्तरी अधिनियम 1948 के अंतर्गत पंक्तरी की परिभाषा इस प्रकार की गई है—बोर्ड की एक स्थान प्राप्ति सहित, जहाँ पर 10 या 10 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं, या विद्यमान 2 महीने में किसी दिन भी कार्य करते रहे हैं, और उनके किसी भी भाग में निर्माण कार्य के लिए बिजली का उपयोग किया जा रहा हो। जहाँ बिजली का प्रयोग न किया जाता हो वहाँ श्रमिकों की संख्या 20 या उससे अधिक होनी चाहिए।

अधिनियम में श्रमिक उस स्थिति को कहा गया है जिसका निर्माण प्रारंभ में या किसी मशीनरी या उसके हिस्से अथवा स्थान की सफाई में उपयोग किया जाता हो, या किसी अन्य प्रकार के काम में, जिसका सम्बन्ध निर्माण प्रक्रिया के विषय में सम्बंधित हो और जिसकी सीधे या किसी एजेंसी के द्वारा किन्तु किसी भी भाँसे उसे मजदूरी दी जाती हो या नहीं।

श्रमिक तथा गैर-श्रमिक संख्या का बंटवारा (1981 की जनगणना)

(लाख में)

श्रेणी	योग				कुल जनसंख्या का प्रतिशत	
	पुरुष		महिलाएं			
	संख्या	कुल पुरुष जनसंख्या का प्रतिशत	संख्या	कुल स्त्री जनसंख्या का प्रतिशत		
श्रमिक जनसंख्या	1,810	52.65	636	19.77	2,446	36.77
कुल (क+ख)	1,775	51.62	450	13.99	2,225	33.45
(क) कुल मुख्य श्रमिक	776	22.56	149	4.65	925	13.9
(1) कृषक	347	10.10	208	6.46	555	8.34
(ii) कृषक मजदूर	56	1.64	21	0.64	77	1.16
(iii) परेलू उद्योग	596	17.32	72	2.24	668	10.04
(iv) अन्य श्रमिक	35	1.03	186	5.77	221	3.32
(ख) सीमान्त श्रमिक	1,629	47.35	2,578	80.23	4,207	63.23
(ग) कुल गैर-श्रमिक जनसंख्या	3,439	100.00	3,214	100.00	6,653	100.00
(घ) कुल जनसंख्या (क+ख+ग)						

मजदूरी के सिद्धान्त, सीमान्त उत्पादकता, संस्थात्मक और सौदेकारी सिद्धान्त, श्रम का शोषण, मजदूरी में अन्तर के कारण

(Wage Theories, Marginal Productivity,
Institutional and Bargaining Theories,
Exploitation of Labour, Causes of
Wage Differentials)

श्रम-उत्पादन में वृद्धि तभी स्वाभाविक है जब श्रमियों को समुचित कार्य के लिए समुचित मजदूरी दी जाए। पर्याप्त मजदूरी के अभाव में श्रमजीवियों में सामान्यतः यह भावना नहीं की जा सकती कि वे लगन से काम करेंगे। अथवा मजदूरी का उनकी कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसमें उचित अग्रगण्य जायत होता है और मालिकों अथवा नियोजकों तथा श्रमिकों के सम्बन्धों में दूरियाँ उत्पन्न होती हैं। वस्तुतः मजदूरी (Wages) यह मुरी है जिसके चारों ओर श्रम-समस्याएँ चक्कर लगाती हैं। अर्थ-अपवस्था चाहे विकसित हो चाहे विकासशील, मजदूरी पर निर्भर रहने वाले लोगों की समस्या प्रायः अधिक होती है और इस प्रकार समाज के अर्थ-दृष्टि में इन लोगों का प्रभुत्व स्थान होता है। विविध देशों में मजदूरी पर निर्भर लोगों की समस्या विकासशील देशों की तुलना में प्रायः दमनीय अधिक होती है कि विकासशील देशों में जनसंख्या का एक बड़ा भाग कृषि पर निर्भर करता है। 'मजदूरी' अर्थशास्त्रियों के लिए एक दिमागी समस्या रही है और इसके विभिन्न सिद्धान्तों का प्रतिपादन रिया गया है। मजदूरी के सिद्धान्तों के विवेचन पर ध्यान से पूर्व पृष्ठभूमि के रूप में आवश्यक है कि हम 'मजदूरी' के अर्थ और महत्त्व का अच्छी तरह समझ लें।

मजदूरी का अर्थ (Meaning of Wages)

'श्रम' उत्पादन का एक महत्त्वपूर्ण साधन है। पुनः उत्पादन में तो श्रम को जो भाग अथवा पारिश्रमिक दिया जाता है उसे मापारण या 'मजदूरी' कहते हैं। दूसरे शब्दों में, उत्पादन-प्रक्रियाओं के अन्तर्गत श्रमिक द्वारा दी गई सेवाओं का

जो मूल्य है वही मजदूरी है। प्रा फेल्स (Prof Phelps) के अनुसार व्यक्तित्व सेवाप्रा के लिए दिया जाने वाला मूल्य ही मजदूरी है। प्रा के एक वैद के अनुसार एक श्रमिक को किसी वाय को माथा करन पर मुद्रा के रूप में पारिश्रमिक दिया जाता है।¹

प्रो सक्सना के अनुसार मजदूरी एक प्रसविदा आय (Contract Income) है जो कि मानिक व मजदूर दानों के बीच निश्चित की जाती है जिसके अंतर्गत श्रमिक मुद्रा या वस्तु के बदले अपना श्रम बेचता है। मजदूरी की एक विस्तृत परिभाषा में वे सभी पारिश्रमिक जिन्हें मुद्रा में व्यक्त किया जा सकता है और जो कि रोजगार के प्रसविदे के अनुसार एक श्रमिक का देय होता है।² इस प्रकार मजदूरी में माथा भत्ता प्राविडेंट फण्ड में दिया गया योगदान किता मकान सुविधा या कल्याणकारी सेवामो हेतु दिया जान वाला द्रव्य का भाग शामिल नहीं किया जाता है। अर्थशास्त्र में मजदूरी शब्द व्यापक है तथा इसके अंतर्गत न केवल विभिन्न प्रकार के श्रमिकों को दिया जान वाला पारिश्रमिक ही सम्मिलित किया जाता है बल्कि कर्मों तथा फकिटिया के मनजर उच्च अधिकारी सरकारी अफसरों को दिया जान वाला वतन व्यावसायिक लोगों (Professional People) जैसे वकील अध्यापक, डाक्टर आदि को दिया जान वाला पुरस्कार (Remuneration), बोनस (Bonus) रायल्टी (Royalty) तथा कमीशन (Commission) आदि का शामिल किया जाता है।

मौद्रिक मजदूरी एवं वास्तविक मजदूरी (Money Wages and Real Wages)

नकद या मौद्रिक मजदूरी वह मजदूरी है जो श्रमिक को उसके श्रम के अन्त में मुद्रा के रूप में प्रदान की जाती है। हम 3 रुपये प्रति घण्टा 10 रुपये प्रति दिन 300 रुपये प्रति माह प्राप्त करें। लेकिन नकद मजदूरी में हम श्रमिक की वास्तविक आर्थिक स्थिति का पता नहीं लगता और इसलिए उसका मौद्रिक मजदूरी के साथ साथ उसकी वास्तविक मजदूरी के विषय में भी जानकारी प्राप्त करना आवश्यक हो जाता है।

वास्तविक मजदूरी (Real Wages) वह मजदूरी है जिसके अंतर्गत श्रमिक को उसकी सेवाप्रा के बदले कितनी वस्तु तथा सेवाएँ प्राप्त होती हैं अर्थात् श्रमिक की मौद्रिक मजदूरी के द्वारा श्रमिक कितनी वस्तुएँ तथा सेवाएँ खरीद सकता है। उदाहरणार्थ यदि एक श्रमिक को अपनी नकद मजदूरी से अधिक वस्तुएँ तथा सेवाएँ प्राप्त हानी हैं और वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं का आसानी से पूरा कर पाता है तो हम निष्पत्ति निकाल सकते हैं कि उसकी वास्तविक मजदूरी ऊँची है। इसके विपरीत यदि अधिक नकद मजदूरी के बावजूद भी वह अपनी न्यूनतम आवश्यकताओं

1 *Vald K N State and Labour in India* p 89

2 *Saxena R C Labour Problems and Social Welfare* p 512

मजदूरी का महत्त्व (Importance of Wages)

मजदूरी सम्बन्धी प्रश्न न केवल श्रमिकों के जीवन-स्तर तथा उनकी प्रति व्यक्ति आय में वृद्धि करने के रूप में ही महत्त्वपूर्ण है, बल्कि यह उत्पादन में वृद्धि के लिए भी आवश्यक है। श्रमिकों का जीवन-स्तर, उसकी कार्यक्षमता सभी मजदूरी पर निर्भर करती है। मजदूरी श्रमिकों को उनकी सेवाओं के लिए किया जाने वाला भुगतान है और वह उनकी आय है। दूसरी ओर नियोजक श्रमिकों की सहायता से उत्पादन प्रियाओं का सम्पादन करते हैं और उनके लिए यह उत्पादन लागत का एक भग माना जाता है। श्रमिक समाज का एक महत्त्वपूर्ण भग है। अब प्राचीन दृष्टिकोण—वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) दिल्कुल समाप्त-सा हो गया है। अब श्रमिक अपने कर्तव्यों तथा अधिकारों के प्रति सजग हो गया है तथा नियोजकों से सौदा करने में पीछे नहीं है। अब श्रमिक को उद्योग में एक सामेदार-के रूप में माना जाने लगा है। मजदूरी में न केवल आर्थिक पैटलू ही आते हैं बल्कि यह गैर-आर्थिक पहलुओं को भी प्रभावित करने वाला प्रश्न है जिसका अध्ययन श्रमिक अपनी आय के दृष्टिकोण से तथा नियोजक (Employers) अपनी उत्पादन-लागत के दृष्टिकोण से करते हैं। मजदूर आर्थिक मजदूरी तथा नियोजक आर्थिक लाभ चाहने वाले उद्देश्यों में फँसे हुए हैं। इन दोनों पक्षों के उद्देश्य एक-दूसरे के विपरीत हैं। प्रो. जीन मार्शल के अनुसार, 'श्रमिक यह चाहते हैं कि मजदूरी को एक वस्तु का मूल्य नहीं माना जाना चाहिए बल्कि एक आय मानी जानी चाहिए, ताकि वे उद्योगों के माध्यम से अपनी सेवाएँ देकर एक पूर्व-निर्धारित जीवन व्यतीत कर सकें।'¹

प्रो पन्ने के अनुसार मजदूरी का उपभोग, रोजगार एवं कीमतों पर भी महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है।² अतः किसी भी देश में श्रमिकों के लिए एक प्रभावपूर्ण एवं प्रगतिशील मजदूरी नीति निर्धारण के लिए मजदूरी की समस्या का पूर्ण अध्ययन आवश्यक है।

मजदूरी निर्धारण के सिद्धान्त (Theories of Wage Determination)

मजदूरी की समस्याओं को दो भागों में बाँटा जा सकता है, अर्थात् सामान्य मजदूरी की समस्या (Problem of general wages) और तुलनात्मक मजदूरी की समस्या (Problem of relative wages)। सामान्य मजदूरी की समस्या का सम्बन्ध इस बात से है कि राष्ट्रीय आय में से उत्पादन के साधन के रूप में श्रम को किम आधार पर हिस्सा दिया जाए। दूसरी ओर तुलनात्मक या सापेक्ष मजदूरी की समस्या इस बात का अध्ययन करती है कि विभिन्न स्थानों, समय तथा श्रमिकों की

1 *Jean Marchal Wage Theory and Social Groups in Dunlop, J. T. (Ed), The Theory of Wage Determination, p 149*

2 *Part S. C., Indian Labour Problems, p 166-67.*

मजदूरी किम आधार पर निर्धारित की जाती है। सामान्य मजदूरी निर्धारण किम आधारों पर है। अथवा अध्ययन मजदूरी व मजदूरी (Theories of wages) के अंतर्गत किया जाता है। अतः यहाँ मजदूरी व उतम मजदूरी के सिद्धांत व अध्ययन करना है ता विभिन्न अध्ययनप्रिया द्वारा विभिन्न कारणों व परिस्थितियों किम व है।

मजदूरी का जीवन निर्वाह सिद्धांत अथवा लौह सिद्धांत

(Subsistence Theory of Wages or the Iron Law of Wages)

सबसे प्रथम यह सिद्धांत का प्रतिपादन फ्रांस के प्रकृतिक विद्वान् अर्थशास्त्रियों (Physicists) ने किया था। उन्होंने फ्रांस में उद्यम समय अर्थिक जीवन निर्वाह की स्थिति का ध्यान करते हुए इस सिद्धांत का निर्माण किया। यह सिद्धांत 19वीं शताब्दी में मर्यादा द्वारा माना गया। प्रसिद्ध अर्थशास्त्री रिकार्डों ने भी प्रायः जनक माल्यम के जनमस्या के सिद्धांत का आधार पर इस सिद्धांत का समर्थन किया। समाजवादी अर्थशास्त्रियों ने भी इसी सिद्धांत के आधार पर पूँजीवादी अर्थव्यवस्था की कड़ी आलोचना की और वाद मानव ने इस अर्थव्यवस्था के सिद्धांत (Theory of Exploitation) पर आधारित किया। जर्मन अर्थशास्त्री लसाल (Lassalle) ने इस लौह सिद्धांत (Iron Law of Wages) का नाम दिया।

इस सिद्धांत के अनुसार मजदूरी का निर्धारण अर्थिक व उसके परिवार का जीवन निर्वाह के लिए न्यूनतम साधनों के आधार पर होता है। मजदूरी इतनी होना चाहिए जिससे अर्थिक को निर्वाह हेतु न्यूनतम राशि प्राप्त हो सके। जीवन रहने के लिए आवश्यक राशि व बराबर मजदूरी दी जाना चाहिए। यदि मजदूरी में न्यूनतम जीवन निर्वाह व्यय से अधिक दी जाती है तो अर्थिक का शोचन का प्रासाहन मिलता और उनका परिवार में तथा अर्थिक मस्या में वृद्धि होगी और इस परिणामस्वरूप मजदूरी गिरकर जीवन निर्वाह व बराबर हो जायेगी। व विपरीत यदि मजदूरी न्यूनतम जीवन निर्वाह से कम दी जाती है तो शोचन का कारण बनता है जो शोचन होता शोचन होगा और कम पाएगा व मृदु व बढ़ेगी और फलस्वरूप अर्थिकों की पुनः मजदूरी प्राप्त हो जायेगी और पुनः मजदूरी जीवन निर्वाह व बराबर हो जायेगा।

आलोचना (Criticism)—यह सिद्धांत बड़ा ही निराशावादी है। यह अर्थव्यवस्था में अर्थिक व जनमस्या सिद्धांत पर आधारित है। यह आधार है। यह है कि मजदूरी में वृद्धि व साथ साथ जनमस्या में भी वृद्धि होगी। शूरोपीय दत्ता का उदाहरण हमारे सामने है कि वहाँ मजदूरी और साथ बढ़ने के साथ-साथ जनमस्या में वृद्धि होने के स्थान पर जीवन स्तर उत्तम हुआ है और जनमस्या में कम हुई है।

1. यह सिद्धांत अर्थिक के प्रतिपादन पर आधारित है। इसमें अर्थिक व मानव की उपयोगिता की गई है। किन्ती भी वस्तु का मूल्य निर्धारण में जिस प्रकार प्रति और मानव शोचन का होना आवश्यक है उसी प्रकार मजदूरी निर्धारण में भी शोचन का होना जरूरी है। अतः मजदूरी निर्धारण का यह सिद्धांत एक-पक्षीय (One sided theory of wage determination) है।

2 यह सिद्धान्त विभिन्न व्यवसायो में पाई जाने वाली मजदूरी की विभिन्नताओं (Wage differentials) के कारणों की व्याख्या करने में पूर्ण रूप से प्रसफल रहा है।

3 यह सिद्धान्त मजदूरी में वृद्धि से श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि और उत्पादन में वृद्धि के सम्बन्ध की उपस्था करता है। जब श्रमिकों की मजदूरी बढ़ेगी तो इससे उनका जीवन-स्तर उत्तम होगा तथा परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि के माध्यम से राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ेगा।

4 जीवन निर्वाह में अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की जनसंख्या में वृद्धि होगी और मजदूरी वापिस गिरकर जीवन निर्वाह व्यय के बराबर हो जाएगी—यह वास्तविकता से परे की बात है। आज हमारे सम्मुख विभिन्न विकसित देशों का उदाहरण है कि वहाँ मजदूरी में वृद्धि करने से जीवन-स्तर में वृद्धि हुई है न कि जनसंख्या में वृद्धि।

5 यह सिद्धान्त उत्पादन के तरीकों में सुधार, श्रमिक सघों तथा प्राविण्यारों आदि के कारण मजदूरी में वृद्धि होने के कारणों की व्याख्या करने में प्रसमर्थ है। आधुनिक समय में श्रमिक सघों, उत्पादन रीतियों में सुधार तथा विभिन्न प्राविण्यारों के कारण भी समय-समय पर मजदूरी दरों में परिवर्तन करने पड़ते हैं।

6 जीवन निर्वाह के स्तर को भी ज्ञान करना कठिन है क्योंकि विभिन्न श्रमिकों व उनके परिवारों का जीवन निर्वाह-स्तर उनकी आवश्यकताओं, मरस्य मर्यादा आदि के कारण भिन्न-भिन्न होता है।

मजदूरी का जीवन-स्तर सिद्धान्त (The Standard of Living Theory of Wages)

यह सिद्धान्त जीवन निर्वाह सिद्धान्त का एक सुधार हुआ रूप है। 19वीं शताब्दी के अन्त में 'जीवन-निर्वाह' के स्थान पर 'जीवन-स्तर' का प्रयोग करना अधिक उपयुक्त माना जाने लगा। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी श्रमिक के जीवन निर्वाह के आधार पर निर्धारित न करके उसके जीवन-स्तर के आधार पर निर्धारित की जानी चाहिए। जिस प्रकार के जीवन-स्तर अपेक्षित करने के श्रमिक प्रसन्न हो गए हैं उसके अनुसार ही उनको मजदूरी दी जानी चाहिए। श्रमिक उनके जीवन स्तर से नीची मजदूरी स्वीकार नहीं करेंगे। ऊँचा जीवन-स्तर श्रमिक की कार्यकुशलता में वृद्धि करता है, अतः मजदूरी अधिक होनी चाहिए। मजदूरी के जीवन-स्तर के बराबर होने से एक ओर श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होने में उत्पादन में वृद्धि होगी तथा श्रमिकों की मोटा करन की शक्ति (Bargaining Power) में भी वृद्धि होगी क्योंकि श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि और उच्च जीवन-स्तर से जनसंख्या पर नियन्त्रण रखा जा सकेगा।

प्रालोचना—। इस सिद्धान्त में श्रम की माँग पक्ष की उपेक्षा की गई है। श्रम की पूर्ति को ध्यान में रखकर ही मजदूरी निर्धारण करना एक-पक्षीय है।

2 जीवन-स्तर के अनुसार मजदूरी दी जाय अथवा मजदूरी के आधार पर जीवन-स्तर निर्धारित किया जाय-यह निश्चय करना कठिन है। साम्यविक जीवन श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए मजदूरी में वृद्धि करना आवश्यक है।

3 जैसा जीवन-स्तर हो उसी के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाय-यह भी गलत है क्योंकि केवल उंचा जीवन-स्तर ही नहीं बल्कि श्रमिकों की सीमान्त उत्पादनता में वृद्धि होने पर मजदूरी में वृद्धि सम्भव हो सकती है।

4 जीवन-स्तर स्वयं एक परिवर्तनशील तत्व है। इसमें समय-समय पर परिवर्तन होने के कारण मजदूरी में परिवर्तन करना पड़ेगा लेकिन इस विषय में हम सिद्धान्त में कुछ भी नहीं कहा गया है।

मजदूरी बोध सिद्धान्त (The Wage Fund Theory)

हम सिद्धान्त के सम्बन्ध में प्रारम्भ में कई प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों (Classical Economists) का ह्रास रहा, लेकिन अन्तिम रूप देने वाले प्रो. जे. एम. मिल (J S Mill) ही माने जाते हैं। प्रो. मिल के अनुसार मजदूरी जनसंख्या तथा पूंजी के अनुपात पर निर्भर करती है। यहाँ जनसंख्या का सम्बन्ध श्रमिकों की संख्या से है, जो कि कार्य करने के लिए तैयार हैं। पूंजी का एक भाग श्रमिकों का मजदूरी का भुगतान करने हेतु रखा जाता है। मजदूरी में वृद्धि तभी सम्भव होती है जबकि मजदूरी बोध में वृद्धि की जाए अथवा श्रमिकों की संख्या में कमी हो। सिद्धान्त में मजदूरी बोध का निश्चित माना है। इसमें वृद्धि या कमी सम्भव नहीं है। मजदूरी 'मजदूरी बोध' (Wage Fund) में से दी जाती है जो कि पूंजीपति द्वारा निश्चिन किया जाता है तथा जिसे स्थिर माना गया है। दूसरी ओर श्रमिकों की संख्या प्राकृतिक कारणों पर निर्भर है। अतः मजदूरी की सामान्य दर (The general wage rate) मजदूरी बोध में श्रमिकों की संख्या का भाग लगान से प्राप्त की जा सकती है—

$$\text{मजदूरी दर} = \frac{\text{मजदूरी बोध}}{\text{श्रमिकों की संख्या}}$$

उदाहरणतः यदि मजदूरी बोध 1000 रु. है तथा श्रमिकों की संख्या 200 है तो मजदूरी दर 5 रु. होगी।

हम सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी में वृद्धि तब तक सम्भव नहीं जब तक कि जनसंख्या नियन्त्रण द्वारा श्रमिकों की संख्या पर नियन्त्रण नहीं करने। यदि किसी उद्योग विभाग में मजदूरी की दर में वृद्धि हो जाती है तो दूसरे उद्योगों में मजदूरी को कम मजदूरी मिलेगी क्योंकि मजदूरी बोध स्थिर या निश्चित है।

श्रमिकों की संख्या—1. यह सिद्धान्त मजदूरी बोध को दिया हुआ मानना है। मजदूरी बोध पहले ही निर्धारित नहीं होता है। इसमें परिवर्तन होता रहता है।

2. मजदूरी में वृद्धि मजदूरी बोध तथा मजदूरी की संख्या के आधार पर सम्भव न होकर श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि के परिणामस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होने से होती है।

3 यह मान्यता कि यदि मजदूरी अधिक दी जाएगी तो पूंजीपतियों का लाभ कम हो जाएगा, गलत है। वस्तुस्थिति यह है कि मजदूरी बढ़ाने से श्रमिकों की कार्य-क्षमता में वृद्धि होती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप न केवल श्रमिकों की मजदूरी ही बढ़ती है बल्कि पूंजीपतियों का लाभ भी बढ़ता है।

4 यह मान्यता भी कि मजदूरी में वृद्धि होने से श्रमिकों की संख्या में वृद्धि होगी, गलत है। मजदूरी में वृद्धि होने से जीवन स्तर ऊंचा होगा और फलस्वरूप जनसंख्या में अधिक वृद्धि नहीं होगी।

5 यह सिद्धान्त श्रमिकों की कार्य-क्षमता में निम्नता के कारण मजदूरी पाए जान वाले अंतर (Differences) की व्याख्या करने में असमर्थ रहा है।

6 इस सिद्धान्त ने मजदूर श्रमिक संघों (Strong Trade Unions) द्वारा सामूहिक मोर्चाकारी (Collective Bargaining) से मजदूरी में वृद्धि कर लेने की परिस्थितियों की पूर्ण उपेक्षा की है। जिन उद्योगों में मजदूर श्रमिक संघ हैं वे मजदूरी बढ़ाने में सफल हो गए हैं।

मजदूरी का अवशेष अधिकारी सिद्धान्त (The Residual Claimant Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अमेरिकी अर्थशास्त्री वाकर (Walker) ने किया। वाकर के अनुसार श्रमिक उद्योग के अवशिष्ट उत्पादन (Residual Product) का अधिकारी होता है। उद्योग के उत्पादन में से उद्योग के अन्य साधनों को लगान, ब्याज तथा लाभ का भुगतान करने के प्रचारों को अवशिष्ट भाग बचना है वह मजदूरी की मजदूरी के रूप में वितरित कर दिया जाता है। लगान, ब्याज तथा लाभ का निर्धारण कुछ निश्चित नियमों द्वारा होता है परन्तु मजदूरी निर्धारण में कोई निश्चित सिद्धान्त काम में नहीं लिया जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार यदि श्रमिकों की कार्य-क्षमता में वृद्धि होने से राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है, तो श्रमिकों की मजदूरी भी बढ़ेगी—

$$\text{मजदूरी} = \text{कुल उत्पादन} - \text{लगान} + \text{ब्याज} + \text{लाभ}$$

प्रालोचना—1 यह सिद्धान्त श्रमिकों की भाग-वश का अध्ययन करता है न कि पूर्ति पक्ष (Supply side) का। मजदूरी निर्धारण में दोनों पक्षों का होना आवश्यक है। अतः यह सिद्धान्त एक-पक्षीय (One-side Theory) है।

2 इस सिद्धान्त के अनुसार सबसे बाद में भुगतान मजदूर को मजदूरी के रूप में किया जाता है पर यह गलत है। वास्तविक जीवन में सबसे पहले भुगतान श्रमिक को किया जाता है तथा अन्त में अवशिष्ट का अधिकारी (Residual Claimant) साहसी अथवा उद्यमी होता है।

3 यह सिद्धान्त श्रमिक संघों की मजदूरी को बढ़ाने के प्रयासों की उपेक्षा करता है।

4. जब लगान, ब्याज तथा लाभ के लिए निश्चित सिद्धान्त काम में लाए जाते हैं तो फिर मजदूरी निर्धारण हेतु कबो गरीब सिद्धान्तों का उपयोग किया जाता है, यह बचाने में सिद्धान्त असमर्थ है।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त (The Marginal Productivity Theory of Wages)

यह सिद्धान्त उत्पादन के मनी माप-1 के मूल्य-निर्धारण के काम में लाया जाता है। जब वितरण के अन्तर्गत इस सिद्धान्त द्वारा मनी उत्पादन के मापनों का मूल्य निर्धारित किया जाता है तब इस वितरण का सामान्य सिद्धान्त (General Theory of Distribution) कहा जाता है। श्रमिक का पारिश्रमिक निर्धारित करने में इसे मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिक को दिया जाने वाला पारिश्रमिक (Remuneration) उसके सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity) के बराबर होना चाहिए। यदि सीमान्त उत्पादकता अधिक है तो पारिश्रमिक भी अधिक होगा और यदि सीमान्त उत्पादकता कम है तो पारिश्रमिक भी कम होगा। सीमान्त उत्पादकता जितनी उद्योग में एक अतिरिक्त श्रमिक को लगाने में कुल उत्पादन (Total Production) में जो वृद्धि होगी, वही सीमान्त उत्पादकता होगी। उदाहरणतः 100 श्रमिकों द्वारा 10 मी. वस्तु की 4000 इकाइयों का उत्पादन किया जाता है तथा 101 श्रमिक उनी उद्योग में लगाने पर उत्पादन बढ़ कर 4050 इकाइयों हो जाता है तो ये 50 इकाइयों सीमान्त उत्पादन हुआ।

मजदूर की मजदूरी उसका सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Productivity i. e. V M P.) के बराबर होनी चाहिए। यदि श्रमिक को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम ($W < V M P.$) दी जाती है तो श्रमिक का शोषण होता है तथा इसमें अधिक ($W > V M P.$) होने पर साहसी की भाँति उठाने पड़ेगी। या दीर्घकाल में मजदूरी (Wages) श्रमिक के सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर ($W = V M P.$) होगी।

मजदूरी का सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त कुछ मान्यताओं पर आधारित है जो निम्नलिखित हैं—

1 श्रम की सभी इकाइयों समरूप (Homogeneous) होती हैं। सभी इकाइयों कायें कुशलता में समान होती हैं। उनमें अन्तर नहीं होता है।

2 यह सिद्धान्त पूर्ण प्रतिस्पर्धा (Perfect Competition) की मान्यता पर आधारित है। मापनों का पूर्ण मन्त्रिणीय, बाजार दलालों का पूर्ण ज्ञान उद्योग में प्रवेश व छोड़ने की स्वतन्त्रता यदि इसके अन्तर्गत माने है।

3 मापन की इकाइयों में पूर्ण स्थापना (Perfect Substitution) की स्थिति विद्यमान होनी है।

4 मापन की मात्रा में हमारे मापन के माप वृद्धि या घटाव कम करना सम्भव है। एक मापन की मात्रा अधिक या कम की जा सकती है।

5 यह सिद्धान्त पूर्ण रोजगार (Full Employment) की मान्यता पर आधारित है। सभी मापनों को रोजगार मिला हुआ होता है।

6 यह सिद्धान्त उतपत्ति हान नियम (Law of Diminishing Returns) पर आधारित है। इसका अर्थ यह है कि किसी साधन की मात्रा गैर-प्रानुपातिक रूप में बढ़ाने से कुल उत्पादन में घटती हुई दर से वृद्धि होती है।

7 उत्पादन के साधन के रूप में श्रम पूर्ण गतिशील (Perfectly Mobile) होता है। जहाँ अधिक मजदूरी है वहाँ श्रमिक कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर आ जायेंगे।

8 दीर्घकाल में ही मजदूरी श्रम के सीमान्त उत्पादकता का मूल्य ($W = V \cdot M \cdot P$) के बराबर होगी। अल्पकाल में इनमें असन्तुलन (Disequilibrium) हो सकता है।

9 किसी भी उत्पादन के साधन की सीमान्त उत्पादकता उसकी अतिरिक्त इकाई लगाने से ज्ञात की जा सकती है।

आलोचना—इस सिद्धान्त की प्रायः ये आलोचनाएँ की जाती हैं—

1 यह मानना कि श्रम की सभी इकाइयाँ समरूप होती हैं, गलत है। वास्तविक जीवन में हम यह देखते हैं कि कार्य-कुशलता के आधार पर श्रम के तीन भेद किए गए हैं—कुशल (Skilled), अर्ध-कुशल (Semi-skilled) और अकुशल (Un-skilled)।

2. सिद्धान्त द्वारा पूर्ण प्रतियोगिता का मान्यता को लेकर चलना भी अघ्यावहारिक है क्योंकि व्यवहार में हमें अपूर्ण प्रतियोगिता ही देखने को मिलती है। बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections) जैसे बाजार की दशाओं का पूर्ण ज्ञान न होना, कृत्रिम बाधाएँ आदि हमें अर्थन को मिनती हैं।

3 कोई भी साधन पूर्ण स्थानापन्न (Perfect Substitute) नहीं है। एक साधन की विभिन्न इकाइयों में असमानताएँ पाई जाती हैं तथा विभिन्न साधनों में भी स्थानापन्न एक सीमा तक ही सम्भव है।

4. यह मानना कि एक साधन की मात्रा में वृद्धि अथवा कमी दूसरे साधन के साथ सम्भव है, गलत है क्योंकि एक सीमा के पश्चात् साधन की मात्रा में वृद्धि या कमी से विभिन्न साधनों के बीच असन्तुलन उत्पन्न करके उत्पादन को सुचारु रूप से चलाने में बाधा उत्पन्न हो जाती है।

5. पूर्ण रोजगार की मान्यता पर आधारित यह सिद्धान्त व्यावहारिकता से दूर है क्योंकि धनी से धनी अथवा विकसित से विकसित देश में भी 5 से 7 प्रतिशत बेरोजगारी पाई जाती है। वास्तव में पूर्ण रोजगार से कम (Less than full employment) की स्थिति हमें देखने को मिलती है।

6 इन सिद्धान्त द्वारा यह मानना कि हमेशा उतपत्ति हान नियम (Law of Diminishing Returns) लागू रहता है, असत्य प्रतीत होता है क्योंकि उतपत्ति वृद्धि नियम (Law of Increasing Returns) भी उत्पत्ति के प्रारम्भिक ञाल में लागू होता है। इसके पश्चात् उतपत्ति समता नियम (Law of Constant Returns) लागू होता है तथा अन्तिम स्थिति में उतपत्ति हान नियम लागू होता है।

7 पूरा गतिशीलता की मान्यता नहीं रही है। क्योंकि श्रमिक न केवल उत्पादन का साधन ही है बल्कि वह एक मानव भी है। मजदूरी में वृद्धि करने मात्र से ही मजदूर कम मजदूरी में अधिक मजदूरी जाने स्वान की ओर गतिशील नहीं होता है बल्कि वह अन्य तत्वा जैसे भाषा, ध्यान, वातावरण धर्म, जाति-पहचान, वशभूषा, रीति-रिवाज आदि में भी प्रभावित होता है, अतः उसमें गतिशीलता नहीं पाई जाती है।

8 यह सिद्धान्त मजदूरी का निर्धारण केवल दीर्घकाल में ही करता है। अल्पकालीन मजदूरी निर्धारण इसमें असम्भव है। जैसा कि प्रा. कोन्स ने कहा है कि "हमारी अधिकांश आर्थिक समस्याएँ अल्पकालीन हैं। दीर्घकाल में हम सब मर जाते हैं और कोई समस्या नहीं रहती है।"

9 कुछ उत्पादन के साधनों की सीमान्त उत्पादकता मापना सम्भव नहीं है। साहसी या प्रसन्नक उत्पादन के साधन के रूप में एक-एक ही होते हैं। किसी भी उद्योग में दूसरा प्रसन्नक या साहसी लगाया नहीं जा सकता है। अतः साहसी या सगठनकर्ता की सीमान्त उत्पादकता मापने में यह सिद्धांत असम्भव रहा है।

10 सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों की माँग को ध्यान में रखता है। लेकिन मजदूरी को प्रभावित करने में श्रमिकों की पूँजी भी महत्व रखती है। अतः यह सिद्धान्त मजदूरी निर्धारण का एक-पक्षीय सिद्धान्त (One sided Theory) है।

मजदूरी का बट्टायुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त

(The Discounted Marginal Productivity Theory of Wages)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन अमेरिकी अर्थशास्त्री प्रो. टाउसिग (Prof. Taussig) ने किया। प्रो. टाउसिग ने मजदूरी के सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त की आलोचना करते हुए अपना मजदूरी का सिद्धान्त दिया जिसके अन्तर्गत श्रमिक को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य में कम दी जाती है क्योंकि मजदूरी का भुगतान उत्पादित वस्तु की डिमाँ के पूर्व ही उद्योगिता को करना पड़ता है। उद्योगिता अग्रिम रूप में भुगतान करते समय वर्तमान ब्याज दर पर बट्टा काट कर मजदूर को मजदूरी उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य में कम देना है। इसलिए इसे बट्टायुक्त सीमान्त उत्पादकता का सिद्धान्त कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अनुसार मजदूरी निम्न प्रकार दी जाएगी—

मजदूरी की सामान्य दर = सीमान्त उत्पादकता—वर्तमान ब्याज दर से बट्टा

इस प्रकार पूँजीपति जब भी मजदूरी का भुगतान करता है तब वह वर्तमान ब्याज की दर के आधार पर सीमान्त उत्पादकता में से बट्टा काट कर ही श्रमिक को मजदूरी चुकाता है क्योंकि वर्तमान में श्रम द्वारा उत्पादित वस्तु की डिमाँ करने में समय लगना है क्योंकि मजदूरी का भुगतान पहले ही करना पड़ता है।

आलोचना—इस सिद्धान्त की निम्नांकित आलोचना की गई है—

यह सिद्धान्त 'धुँधला एक धमूक' (Dim and Abstract Theory)

यहा जाना है क्योंकि व्यावहारिक जीवन मे मजदूरी निर्धारण मे इस सिद्धान्त की कोई उपयोगिता नही है ।

2 उत्पादन के अन्य साधनो जैसे पूंजी, भूमि तथा साहमी को प्रमत्त व्याज, लगान तथा लाभ प्रथम हानि के रूप मे लिए जान वाले भुगतान मे से बट्टा क्यों नही काटा जाता है ? मजदूरी का भुगतान करते समय ही बट्टा क्यों काटा जाता है ? इन प्रश्न के उत्तर हमे इस सिद्धान्त मे नही मिलते हैं ।

3 इस सिद्धान्त मे श्रम की पूर्ति (Supply of Labour) को निश्चित या दिया हुआ मानकर मजदूरी का निर्धारण किया जाता है जो कि एक-पक्षीय सिद्धान्त का एक नमूना है । दोनो पक्षो के बिना मजदूरी का निर्धारण सही तौर पर सम्भव नहीं हो पाता है ।

4 इसके अतिरिक्त इस सिद्धान्त पर सीमान्त उत्पादकता सिद्धान्त की सभी आलोचनाएँ लागू होती हैं ।

मजदूरी का आधुनिक सिद्धान्त अथवा मजदूरी का माँग व पूर्ति का सिद्धान्त

यद्यपि मजदूर एक मानवीय उत्पादन का साधन (Human Factor of Production) है न कि एक वस्तु, फिर इसका मूल्य निर्धारित करते समय हमे श्रम की माँग और श्रम की पूर्ति दोनो को ध्यान मे रखना पडेगा । प्रो० मार्शल के अनुसार मजदूरी का निर्धारण श्रम की माँग और पूर्ति की शक्ति पर आधारित होगा जो कि भिन्न-भिन्न पाई जाती है ।

जिन्ही भी उद्योग मे मजदूरी का निर्धारण उस बिन्दु पर होगा जहाँ पर श्रम की माँग इसके पूर्ति बन्ध को काटती है ।

श्रमिक की माँग (Demand for Labour)—श्रमिक की माँग नियोजक या उद्योगपति द्वारा उत्पादन करने हेतु की जाती है । उत्पादक श्रम की माँग करते समय उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य (Value of Marginal Productivity or V M P) को ध्यान मे रखता है । प्रत्येक उत्पादक श्रम की उस समय तक माँग करता रहेगा जहाँ तक कि श्रम को दिया जाने वाला पारिश्रमिक उसमे सीमान्त उत्पादकता के 50 के बराबर ($W = V M P$) होना है । कोई भी उत्पादक श्रमिक को उसके सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से अधिक पारिश्रमिक देने को तैयार नही होगा क्योंकि इससे उसको हानि उठानी पडेगी ।

श्रम की माँग एक व्युत्पन्न माँग (Derived Demand) है । प्रत्येक जिस वस्तु की माँग अधिक है तो श्रमिक की भी अधिक माँग की जाएगी । इसके विपरीत श्रमिक की माँग कम होगी ।

श्रम की माँग अन्य उत्पादन के साधनो की कीमतो द्वारा प्रभावित होती है । यदि अन्य साधनो की कीमतें अधिक हैं तो श्रमिक की माँग अधिक होगी अथवा कम ।

कार्य करते हैं। इसके अन्तर्गत मालिक श्रुत में न्यूनतम मजदूरी देना चाहेंगा जबकि अधिक अधिकतम मजदूरी का प्रस्ताव रखेंगे। इसके अन्तर्गत वास्तविक मजदूरी दर का निर्धारण श्रमिकों और नियोजकों की सौदाकारी शक्ति तथा उनकी दक्षता पर आधारित होता है। जो पक्ष जितना अधिक सुसंगठित तथा सुदृढ़ (Well-organised and strong) होगा उतनी ही सफलता उसे अधिक मिलेगी। एक विकासशील देश (जैसे भारत) में सुसंगठित तथा सुदृढ़ श्रमिक तथो का अभाव होने से वहाँ के श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति दुर्बल होने पर उनका जोपण होता है तथा मजदूरी दर नियोजकों या मालिकों के अधिक अनुवृत्त है। सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत निर्धारित वास्तविक मजदूरी किसी भी उद्योग या व्यवसाय में वहाँ के श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर हो सकती है तथा नहीं भी हो सकती है।

कभी-कभी नियोजक तथा श्रमिक सामूहिक सौदाकारी द्वारा मजदूरी-निर्धारण में असफल हो जाते हैं तब मजदूरी का निर्धारण ऐच्छिक सुवह अथवा पंचपरसले (Arbitration) के आधार पर होता है। यह निर्धारण दोनों की सहमति तथा समझौते पर आधारित होने के कारण दोनों पक्षों की सौदेकारी शक्ति तथा कुशलता को प्रदर्शित करता है। पंचपरसले के अन्तर्गत जो भी पंच नियुक्त होता है वह मजदूरी निर्धारित करते समय न केवल दोनों पक्षों की सौदेकारी शक्ति व कार्य-कुशलता को ही ध्यान में रखता है बल्कि वह उद्योग या नियोजक की मुग्तान क्षमता, श्रमिकों की जीवन-निर्वाह लागत, श्रमिकों की उत्पादकता, वर्तमान में पाई जाने वाली मजदूरी दरें और राष्ट्रीय हित आदि बातों को भी ध्यान में रखता है।

इसके अतिरिक्त मजदूरी-निर्धारण का कार्य किसी वैधानिक मण्डल द्वारा भी किया जा सकता है। उदाहरणार्थ, हमारे देश में विभिन्न उद्योगों के लिए समय-समय पर वेतन मण्डल (Wage Boards) नियुक्त किए गए हैं तथा उनकी सिफारिशों के आधार पर सरकार ने मजदूरी निश्चित की है। ये मण्डल मजदूरी निर्धारण करते समय देश के औद्योगिक स्तर, आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक पहलुओं को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारित करते हैं।

मजदूरी का सौदाकारी सिद्धान्त सर्वप्रथम प्रसिद्ध अर्थशास्त्री वेल्स ने प्रतिपादित किया था। इसके बाद से ही यह सिद्धान्त श्रमिक तथो का मूलभूत सिद्धान्त बन गया। प्रो. मिल्लिस एवं मोन्टगोमरी (Prof Mills & Montgomery) के अनुसार मजदूरी, कार्य के षण्टे और कार्य की दशा में दोनों पक्षों की सांकेतिक सौदेकारी शक्ति का मामला है। सुसंगठित प्रशासकों के माध्यम से मजदूरी, कार्य के षण्टे तथा अन्य महत्वपूर्ण श्रम प्रसवियों और उनके प्रशासन में महत्वपूर्ण सुधार किया जा सकता है।¹

हाल ही के वर्षों में, विशेष रूप से तीसा की महान् मन्त्री के परचाव से ही सौदेकारी सिद्धान्त ने मजदूरी दरों तथा अल्पकालीन मजदूरी विनिश्चयों के निर्धारण में महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

1 Mills H A & Montgomery R A, Organised Labour, p 36

प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों के अनुसार श्रमिक अपनी मजदूरी बढवाने में प्रयत्न करें, लेकिन प्राच्युतिक समय में समाजवादी विचारधारा और मुसगठित तथा मुद्द श्रमिक सघों ने यह सिद्ध कर दिया है कि नियोजक (Employer) अपनी इच्छानुसार कार्य की दशाएँ, काम के घण्टे, मजदूरी, सगठन का प्रशासन आदि निर्धारित नहीं कर सकता। अब श्रमिक एक वस्तु की तरह फय नहीं किया जा सकता। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्री पूर्ण प्रतियोगिता की दशाओं को मानकर चलते थे जो कि व्यवहार में नहीं पाई जाती हैं।

निष्कर्ष रूप में हम कह सकते हैं कि इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिकों को मुसगठित तथा मुद्द होना चाहिए और मजदूरी में कमी करने के किमी भी दबाव का डटकर मुकाबला करना चाहिए। सामूहिक सौदे द्वारा ही श्रमिक अपनी मजदूरी, कार्य के घण्टे, कार्य की दशाओं आदि में महत्वपूर्ण सुधार करवाने में सफल हो सकते हैं। यह सिद्धान्त 'सगठन ही शक्ति है' (Union is Strength) पर आधारित है।

प्रो. कोन्स की 1936 में 'सामान्य सिद्धान्त' नामक पुस्तक के प्रकाशित होने से प्रो. वेब्स के सौदाकारी सिद्धान्त को एक महत्वपूर्ण सैद्धान्तिक सहारा मिला।

आलोचना—मजदूरी के सौदेकारी सिद्धान्त की भी उसी प्रकार से आलोचना की गई है जिस प्रकार से मजदूरी के सीमान्त उत्पादन की—

1. यह प्रश्न किया गया है कि क्या मजदूरी निर्धारण करने में सौदेकारी सिद्धान्त उपयुक्त एक वांछनीय प्रभाव डालता है? मजदूरी निर्धारित करने समय उद्योग की मुगता-क्षमता, विभिन्न उद्योगों में पाई जाने वाली मजदूरी दर, सहकारी नीति आदि तथ्य भी महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं।

2. नियोजक (Employers) इस सिद्धान्त की आलोचना करते हैं क्योंकि साधन-बाजार (Factor Market) में प्रतियोगिता के प्रभाव की मान्यता पर यह सिद्धान्त आधारित है। हम देखते हैं कि इजीनियरिंग, वैज्ञानिक और अन्य तकनीकी पदों के लिए कर्मचारी प्रायः नहीं मिल पाते हैं।

3. सामूहिक सौदेकारी द्वारा मजदूरी में इतनी सीध छूटि नहीं हो पाती है जितनी कि व्यक्तिगत सौदेकारी में—यह मान्यता भी गलत है क्योंकि व्यवहार में हम देखते हैं कि व्यक्तिगत सौदेकारी व प्रयत्न श्रमिक को उनकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी मिलती है जबकि सामूहिक सौदेकारी के प्रयत्न यदि मुद्द एवं मुसगठित (Strong and well organised) श्रमिक हैं तो मजदूरी कभी भी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम नहीं हो सकती है।

4. सामूहिक सौदेकारी के आधार पर हुए मजदूरी निर्धारण के समझौतों की भी आलोचना की गई है क्योंकि सामूहिक सौदेकारी सिद्धान्त द्वारा निर्धारित मजदूरी जरूरी नहीं है कि सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर हो अथवा उद्योग की मुगता-क्षमता, राष्ट्रीय नीति आदि के अनुकूल हो। इस सिद्धान्त द्वारा हुए समझौतों की मही नहीं मान सकते। चाहे इसे साधनों के कुशल आकषण, मूल्य स्थिरता अथवा समान कार्य हेतु समान मजदूरी को ध्यान में रखकर प्रष्यपन किया जाए।

5. सामूहिक सौदेकारी सिद्धान्त के अन्तर्गत हुए मजदूरी समझौतों की सामाजिक तथा आर्थिक लागतें (Social and economic costs of wage dispute settlements) भी होती हैं जो कि राष्ट्रीय प्रगति में बाधक होती हैं—जैसे हड़तालें, ताना-बन्दिर्ियाँ, मध्यस्थता, पचकंसवा आदि। इनको भी ध्यान में रखकर इस सिद्धान्त की उपयुक्तता का अध्ययन करना होगा।

6 सौदेकारी सिद्धान्त की सबसे प्रभावपूर्ण दुर्बलता इसका अवसरवादी गुण (Opportunistic Character) है। यह अपने आप में मजदूरी निर्धारण का एक पूर्ण सिद्धान्त (Complete Theory) नहीं है क्योंकि यह दीर्घकालीन रूप देखाएँ प्रस्तुत ही करता। जब दोनों पक्ष सगठित हो और मजदूरी का निर्धारण सौदेकारी सिद्धान्त के आधार पर हो जाए तो फिर आगे क्या कार्यक्रम होगा—इसे बताने में यह सिद्धान्त असफल रहा है।

प्रो कीन्स के अनुसार मजदूरी न केवल सौदेकारी शक्ति द्वारा ही निर्धारित की जाए, बल्कि इसके अतिरिक्त इसमें निम्नलिखित बातें भी ध्यान में रखनी होंगी—

- 1 एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति (A National Wage Policy),
- 2 एक स्थिर नकदी मजदूरी स्तर (A Stable Money Wage Level),
- 3 दीर्घकाल में बढ़ता हुआ नकदी मजदूरी स्तर (A Rising Money Wage Level in the Long Run)।

श्रमिक शोषण की विचारधारा

(Concept of 'Exploitation of Labour')

श्रमिक शोषण की विचारधारा समाजवादी अर्थशास्त्रियों की देन है। कार्ल मार्क्स (Karl Marx) ने अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'Das Capital' में पूंजीवादी अर्थ व्यवस्था को श्रमिक शोषण के लिए उत्तरदायी बताया है। उन्होंने इसी विचारधारा के आधार पर मूल्य का बचत सिद्धान्त (Surplus Theory of Value) प्रतिपादित किया है। इसके अन्तर्गत श्रमिक को पूंजीपति उसकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी देकर उसका शोषण करते हैं। साथ ही पूंजीवादी अर्थ-व्यवस्था में जो लाभ है वह श्रमिकों के शोषण का परिणाम माना है।

श्रमिकों का शोषण श्रमिकों व मालिकों की असमान सौदेकारी शक्ति के कारण होता है क्योंकि श्रमिक प्रायः विकासशील देशों में सुदृढ़ तथा सुमगठित न होने के कारण उनकी मोचभाव करने की शक्ति (Bargaining Power) कमजोर होती है और उनकी जो मजदूरी दी जाती है वह उनके कुल उत्पादन में किए गए योगदान (Contribution to total production) के मूल्य से कम होती है और इस तरह उनका शोषण होता रहता है।

प्रतिष्ठा अर्थशास्त्री (Classical Economists) वस्तु बाजार (Commodity Market) तथा साधन बाजार (Factor Market) में पूर्ण प्रतिस्पर्धा की मांग्यता को मान कर चलते हैं। अतः उम समय किन्हीं भी साधनों के शोषण होने का प्रश्न नहीं उत्पन्न होता था, लेकिन हुए वास्तविक जीवन में देवते हैं कि न तो वस्तु

बाजार और न ही साधन बाजार में पूर्ण प्रतियोगिता पाई जाती है। व्यवहार में अपूर्ण प्रतियोगिता के कारण साधन के शोरण की स्थिति उत्पन्न होती है।

साधारण व्यक्ति की दृष्टि में जब लाभ अधिक हो और मजदूरी की कम, श्रम का शोरण माना जाता है। अर्थशास्त्रियों ने श्रमिक का शोरण विभिन्न रूपों में परिभाषित किया है। प्रो. पीगू के अनुसार, जब श्रमिक को उसके सीमान्त भौतिक उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Physical Product) में कम मजदूरी दी जाती है तो श्रमिक शोरण होगा जबकि श्रीमनी जॉन रोबिन्सन (Mrs Joan Robinson) ने श्रमिक के शोरण को सीमान्त विद्युद्ध उत्पादकता (Marginal Net Productivity) के रूप में परिभाषित किया है। इसमें सीमान्त विद्युद्ध उत्पादकता से अर्थ है—सीमान्त भौतिक उत्पादकता को फर्म के सीमान्त आय (Marginal Revenue or M R) से गुणा किया जाता। श्रीमनी रोबिन्सन के अनुसार, श्रमिक का शोरण श्रम बाजार की असुरक्षाओं के कारण होता है जबकि प्रो. पीगू की श्रम शोरण सम्बन्धी विचारधारा व्यक्त है। उसके अनुसार श्रमिक का शोरण न केवल श्रम बाजार की असुरक्षाओं का परिणाम है, बल्कि इस शोरण में वस्तु बाजार की असुरक्षाओं का भी हाथ है। वस्तु बाजार में जब असुरण प्रतियोगिता होती है तो सीमान्त आय कीमत से कम (Marginal Revenue is less than Price or $MR < P$) होता है।

पूर्ण प्रतियोगिता के अन्तर्गत श्रमिक शोरण के अध्ययन हेतु हमें सीमान्त आय उत्पादकता (Marginal Revenue Productivity) को ध्यान में रखना चाहिए। सांसारिक व्यवहार में हमें पूर्ण प्रतियोगिता न केवल साधन बाजार (Factor Market) में बल्कि वस्तु बाजार (Commodity Market) में भी देखने की नहीं मिलती है। यदि निर्योक्त सभी उत्पादन के साधनों को उनके सीमान्त उत्पादन के मूल्य (Value of Marginal Product) के बराबर मुचाना कर देना है तो स्वयं उनका शोरण होगा। श्रमिकों के शोरण के कारणों का अध्ययन अप्रतिष्ठित बिन्दुओं में अन्तर्गत कर सकते हैं—

1. अपूर्ण वस्तु बाजार (Imperfect Commodity Market) के कारण श्रमिक का शोरण होता है क्योंकि अर्थ उद्योग के माध्यम से सीमान्त आय उत्पादन इससे सीमान्त उत्पादन के मूल्य से कम ($MRP < VMP$ or Marginal Revenue Product is less than Value of Marginal Product) होता है। इस प्रकार का शोरण सभी साधनों का होता है। जहाँ तक कुछ सीमा तक एकाधिकारी तत्त्व की स्थिति देना की मिथ्या, श्रमिकों का शोरण भी होता रहेगा। इस स्थिति से मजदूरी बढ़ाने से शोरण समाप्त नहीं किया जा सकता क्योंकि ऐसा करने से रोजगार तथा उत्पादन में कमी पा जायेगी। इस कमी का कारण मजदूरी बढ़ाने में उद्योग की उत्पादन लागत में वृद्धि हो जाती है। इस शोरण को समाप्त करने के लिए एकाधिकारी द्वारा उचित उत्पादन करना होता है जो कि अपनी औसत लागत तथा कीमत दोनों को बराबर (Average Cost = Price) करता

हो। यदि मजदूरी नीची है तो हम यह नहीं कह सकते कि श्रमिक शोषण होता है। यह तभी कहा जा सकता है जबकि श्रमिक की उत्पादकता का ध्यान में रखा जाए। उत्पादकता कम होने पर मजदूरी भी कम होगी और इसे हम श्रमिक के शोषण के नाम से नहीं पुकार सकते।

2. श्रम बाजार (Labour Market) के अपूर्ण होने की स्थिति में भी श्रम का शोषण होता है क्योंकि इसके अन्तर्गत नियोजता मिलकर श्रम के जय हेतु समझौता कर लेने हैं। यह शोषण उस स्थिति में भी सम्भव है जहाँ पर श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम होती है। श्रम की पूर्ति पूर्ण लोचदार से कम उस स्थिति में हो सकती है—जब श्रमिक एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में गतिशील न हो और चालू मजदूरी दरों पर बाय करने को तत्पर न हो।

जहाँ श्रेताधिकार (Monopsony) की स्थिति श्रम बाजार में विद्यमान होती है वहाँ श्रमिक का शोषण होता है। श्रमिक-संघ श्रेताधिकारियों पर मजदूरी बढ़ाने हेतु दबाव डाल सकते हैं लेकिन उनको अधिक सफलता नहीं मिल सकती क्योंकि अधिक दबाव डालने पर श्रमिकों के रोजगार पर भी विपरीत प्रभाव पड़ सकता है।

3 श्रमिकों की भिन्नता (Heterogeneity of Labour) के कारण भी श्रमिकों का शोषण सम्भव होता है क्योंकि श्रमिकों को अलग अलग वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—जैसे कुशल, अर्द्ध कुशल एवं अकुशल। कार्य-कुशलता के आधार पर विभिन्न वर्गों वाले श्रमिकों को अलग अलग पारिश्रमिक दिया जाता है। एक ही वर्ग जैसे कुशल में भी कितने ही श्रमिक होते हैं। सबसे घटिया दक्षता वाले श्रमिक को जितनी मजदूरी दी जाती है और उतनी ही उससे अधिक दक्षता रखने वाले श्रमिक को दी जाती है तो यह भी श्रमिक शोषण को उत्पन्न करता है।

आधुनिक विचारधारा

उपरोक्त मजदूरी निर्धारण के विभिन्न सिद्धान्तों का अध्ययन करने के पश्चात् हम इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि कोई भी मजदूरी-निर्धारण का सिद्धान्त अपने आप में पूर्ण एवं व्यावहारिक नहीं है। इस तरह किसी भी राष्ट्र में मजदूरी-निर्धारण सम्बन्धी कार्य एक जटिल विषय है। प्राचीन समय में मजदूर को एक वस्तु की भाँति समझकर मजदूरी का निर्धारण कर दिया जाता था लेकिन अब समाजवादी विचारधाराओं तथा कल्याणकारी राज्य की भूमिका ने मजदूरी-निर्धारण सम्बन्धी विचार को पूर्ण रूप से बदल दिया है। अब श्रमिक के वस्तु दृष्टिकोण के स्थान पर मानवतावादी दृष्टिकोण अपनाया जाता है। अब श्रमिक का सम्बन्ध नियोजता के साथ मालिक मजदूर का न रहकर सहभागिता (Partnership) का सम्बन्ध हो गया है। औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) के विकास से श्रमिक उद्योग के प्रशासन में भी हाथ बँटाते हैं। अधिकतर देशों में मजदूरी-निर्धारण में कई महत्वपूर्ण तत्व प्रभाव डालते हैं—जैसे श्रम की उत्पादकता श्रमिकों व नियोजताओं की मौदवारी शक्ति, सरकारी विधान एवं हस्तक्षेप, आर्थिक विकास का

स्तर, राष्ट्रीय प्रायः जीवन निर्वाह लाभ, उद्योग की भुगतान क्षमता, सामाजिक लाभ नियोजन का उगमनाम और विनियोग एवं उसकी एकाधिकार तत्त्व की स्थिति आदि। मजदूरी निर्धारित करते समय इन बातों को ध्यान में रखना पड़ेगा।

मजदूरी में अन्तर के कारण (Causes of Wage Differentials)

मजदूरी से सम्बन्धित समस्या सापेक्षिक मजदूरी (Relative Wages) है। इसके अन्तर्गत विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों, विभिन्न स्थानों में मजदूरी में अन्तर होने के कारणों का अध्ययन किया जाता है। भिन्न-भिन्न व्यवसायों में मजदूरी की दर समान नहीं होती है। एक ही व्यवसाय और विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में पाए जाने वाले कारणों का अध्ययन करना उचित होगा। वे तत्त्व जिनके कारण विभिन्न व्यवसायों, विभिन्न रोजगारों तथा स्थानों में मजदूरी में अन्तर पाया जाता है, निर्मात्रित हैं—

1 **कार्यकुशलता में अन्तर (Differences in Efficiency)**—एक ही व्यवसाय तथा विभिन्न व्यवसायों में मजदूरी में भिन्नता का कारण श्रमिकों की कार्य-कुशलता में अन्तर का पाया जाना है। श्रमिक कुशल (Skilled), अर्ध-कुशल (Semi-skilled) एवं अकुशल (Unskilled) होते हैं। यह कार्यकुशलता का अन्तर जन्मजात गुणों (Inborn qualities), शिक्षा, प्रशिक्षण एवं कार्य की दशाओं आदि के कारण से होता है। अतः जब कार्यकुशलता अलग-अलग होगी तो मजदूरी में अन्तर होना भी स्वाभाविक है।

2 **बाजार की अपूर्णताएँ (Market Imperfections)**—श्रम का पूर्ण गतिशील न होना, एकाधिकारी तत्त्व तथा सरकारी हस्तक्षेप आदि बाजार की अपूर्णताओं को उत्पन्न करते हैं। इन्हीं अपूर्णताओं के कारण मजदूरी में अन्तर पाए जाते हैं। किसी व्यवसाय में सुरक्षित श्रम-संध का होना, सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, श्रमिकों में भौगोलिक गतिशीलता का अभाव एवं श्रम की गतिशीलता में सामाजिक तथा संस्थागत बाधक तत्त्व आदि के कारण बाजार की अपूर्णताएँ पाई जाती हैं। परिणामस्वरूप मजदूरी में अन्तर देखने को मिलते हैं।

3 **किसी व्यवसाय को सीखने की लागत अथवा कठिनाई के कारण** किसी व्यवसाय विशेष में श्रमिकों की पूर्ण उनकी माँग की सुझाव में कम होती है। परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी अन्य वर्गों से अधिक होगी और मजदूरी में अन्तर पाए जाएँगे। उदाहरणतः डॉक्टर व इंजीनियर को एक साधारण मजदूर से अधिक वेतन मिलता है।

4 **कार्य की प्रकृति (Nature of Work)**—कुछ कार्य रचाये होते हैं तथा कुछ सामयिक (Seasonal) होते हैं। रचाये कार्य में लगे श्रमिकों की मजदूरी दर कम होती है जबकि अस्थायी प्रकृति वाले कार्यों में लगे श्रमिकों को प्रायः अधिक मजदूरी दी जाती है। ये सभी कारण मजदूरी में अन्तर को जन्म देते हैं।

5 भावो उन्नति मे अन्तर (Differences in Future Prospects) के कारण भी मजदूरी मे अन्तर पाए जाते हैं। जिस व्यवसाय या उद्योग मे श्रमिको को भविष्य मे उन्नति के अधिक अवसर होते हैं, उसमे श्रमिक प्रारम्भ मे कम मजदूरी पर भी कार्य करने को तैयार हो जाते हैं। इसके विपरीत जिन व्यवसायो मे भावी उन्नति के आसार कम प्रथवा नहीं होते हैं, उनमे प्रारम्भ मे श्रमिको को ऊँची मजदूरी का मुग्तान किया जाता है। अत इत भिन्नता के कारण अलग-अलग व्यवसायो मे मजदूरी मे अन्तर देखने को मिलेगे।

6 रोजगार का समाज मे स्थान (Social Esteem of Employment)—निम्न कार्य के लिए अधिक मजदूरी देकर श्रमिको को आकर्षित करना पडता है क्योंकि समाज मे ऐसे कार्य करने वाले को ह्ये शक्ति से देखा जाता है जबकि समाज मे अच्छी निगाह से देखे जाने वाले रोजगार के लिए कम मजदूरी देने पर भी श्रमिक कार्य करने हेतु तैयार हो जाँगे।

7. व्यवसाय की जोखिम (Risk of Occupation)—जिन व्यवसायो मे कार्य अधिक खतरनाक प्रथवा जोखिमपूर्ण होते हैं, उनमे कार्य करने वालो को अधिक पारिश्रमिक दिया जाता है जबकि मजदूरी और आसान कार्य करने वालो को कम मजदूरी दी जाती है। श्रमिक व सैनिक दोनो की मजदूरी मे अन्तर मुख्यत इसी कारण पाया जाता है।

8. निर्वाह लागत (Cost of Living)—जिन स्थानो या शहरो मे जीवन-निर्वाह लागत अधिक होती है वहाँ पर कार्य करने वालो को ऊँचा वेतन दिया जाता है जबकि दूसरी ओर सस्ते जीवन-निर्वाह लागत वाले शहरो मे मजदूरी कम दी जाती है। इस प्रकार जीवन निर्वाह लागत मजदूरी मे अन्तर उ पन्न करती है।

मजदूरी मे विभिन्नता एक पूँजीवादी अर्थव्यवस्था को महत्त्वपूर्ण देन है। इस अर्थव्यवस्था का अर्थ-तन्त्र ही ऐसा है जो कि मजदूरो मे अन्तर तथा अधिक असमानता को जन्म देने मे सहायक होता है। फिर भी विभिन्न श्रमिको की कार्य-कुशलता की विभिन्नताओ के कारण मजदूरी मे अन्तर होना परमावश्यक (Inevitable) है। एक अमेरिका जैसी स्वतन्त्र अर्थव्यवस्था मे मजदूरी का निर्धारण बाजार दशाओ के आधार पर होने के कारण मजदूरी की विभिन्नताएं उत्पन्न होती हैं। एक समाजवादी अर्थव्यवस्था मे भी मजदूरी मे पाई जाने वाली विभिन्नताओ को अभी समाप्त नहीं किया जा सका है, यद्यपि इन देशो मे उत्पादन के सभी साधन सरकारी स्वामित्व मे हैं तथा निजी सम्पत्ति के अधिकार को पूर्ण रूप से समाप्त कर दिया गया है।

मजदूरी मे अन्तर श्रमिको के शारीरिक और मानसिक गुणो के अलग-अलग होने का परिणाम है। श्रमिको मे मौलिक तथा प्राप्त गुणो के अन्तर के कारण उनकी दक्षता भी अलग-अलग होती है और स्वाभाविक है कि उनको मजदूरी भी अलग-अलग दी जाएगी। विभिन्न श्रमिको की उत्पादन-क्षमता भी इससे अलग-अलग होगी।

मजदूरी-अन्तरों के प्रकार (Types of Wage Differentials)

मजदूरी में अन्तरों को निम्नलिखित वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

1 रोजगार बाजार की अपूर्णताओं (Imperfections of the Employment Market) के कारण भी मजदूरी में अन्तर उत्पन्न होते हैं। श्रमिक को कार्य की जानकारी का न होना, श्रमिक की भौगोलिक एवं व्यावसायिक गतिशीलता का अभाव आदि मजदूरी में अन्तर का प्रोत्साहन देते हैं।

2 लिंग आयु आदि के कारण भी मजदूरी में अन्तर पाया जाता है। स्त्री को पुरुष से कम मजदूरी दी जाती है और बालक को बचक से कम मजदूरी दी जाती है।

3 व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर (Occupational Wage Differentials)—व्यवसायों को भी मानसिक तथा शारीरिक कार्य करने वालों के आधार पर वर्गीकृत किया जा सकता है। रोजगार बाजार में कितनी ही पूर्णताएँ क्यों न हों फिर भी व्यावसायिक मजदूरी में अन्तर मिलेंगे। किसी एक उद्योग के प्रबन्धक को वेतन तथा इसी उद्योग के विभिन्न विभागों के विभागाध्यक्षों को मिलने वाला वेतन असम-अनम होता है। शारीरिक कार्य करने वाले श्रमिकों की मजदूरी भी मानसिक कार्य करने वाले श्रमिकों से अलग होगी।



मजदूरी और उत्पादकता, ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता, राष्ट्रीय आय वितरण में श्रम का भाग, प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ, भारत में मजदूरी भुगतान की पद्धतियाँ

(Wages and Productivity, Economy of High Wages, Labour Share in National Income Distribution, Methods of Incentive Wage Payment, Systems of Wage Payment in India)

मजदूरी और उत्पादकता (Wages and Productivity)

(मजदूरी को प्रभावित करने में उत्पादकता का महत्वपूर्ण स्थान है) जब भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है तो यह सोचा जाता है कि उत्पादकता में भी वृद्धि होगी अथवा नहीं। यद्यपि उत्पादकता के आधार पर ही मजदूरी में वृद्धि करना वांछनीय होगा, लेकिन स्वयं उत्पादकता को मापना बड़ा कठिन है। किसी वस्तु के उत्पादन में, उत्पादन के विभिन्न साधनों का सहयोग होता है। एक साधन द्वारा एक वस्तु के उत्पादन में कितना योगदान रहा है, वह उस साधन की उत्पादकता होती है। श्रम की एक इकाई द्वारा कितना उत्पादन किया जाता है वही उसकी उत्पादकता है। रोजगार की दी हुई मात्रा के साथ राष्ट्रीय आय की मात्रा श्रम की उत्पादकता पर निर्भर करती है। उत्पादन को अधिकतम करने हेतु हम मानवीय शक्ति को रोजगार देकर उससे अधिकतम उत्पादन करना होगा (अधिक रोजगार होने के बावजूद भी उत्पादन अधिकतम सम्भव नहीं हो पाता यदि श्रमिकों की उत्पादकता कम है।

उत्पादन के यन्त्रो उत्पादन के तरीका, प्रबन्ध कुशलता, ग्रन्थ साधनों की पूर्ति आदि को दिया हुआ मानकर चलें तो हम कह सकते हैं कि श्रमिक उत्पादकता उसकी कार्यकुशलता पर निर्भर करती है। कार्यकुशलता तथा उत्पादकता में सीधा सम्बन्ध है। यदि कार्यकुशलता अच्छी है तो उत्पादकता में वृद्धि होगी अन्यथा नहीं। उत्पादकता की परिभाषा

(Definition of Productivity)

उत्पादकता किसी वस्तु के उत्पादन की मात्रा और एक या अधिक उत्पादन के साधनों का अनुपात बताती है जो कि मात्रा में ही मापी जाती है।¹ इस विचार के अनुसार उत्पादकता विभिन्न प्रकार की होती है जैसे—श्रम उत्पादकता, पूँजी उत्पादकता शक्ति उत्पादकता एक कच्चे माल की उत्पादकता आदि।

[प्रो गांगुली (Prof H C Ganguli) के अनुसार, उत्पादकता का अर्थ सामान्यतया किसी सृजन करने की शक्ति या क्षमता से होता है (Productivity usually means possession or rise of the power to create)। उत्पादकता को निम्नोक्त सूत्र से ज्ञात किया जा सकता है²—

$$\text{श्रम उत्पादकता} = \frac{\text{धन का उत्पादन (Output of Wealth)}}{\text{श्रम साधन (Input of Labour)}}$$

उपयोग और महत्त्व

(Uses and Significance)

श्रम उत्पादकता के उपयोग व महत्त्व को निम्न रूपा में देखा जा सकता है—

1 किसी भी देश में विकास और प्रगति की दर एक लम्बे समय तक किस तरह परिवर्तित रही है। उत्पादकता को किसी भी समाज की उन्नति का बरामीटर कहा जा सकता है। अधिक उत्पादकता है तो इससे उत्पादन में वृद्धि होगी और राष्ट्रीय आर्थिक विकास की दर में वृद्धि होगी।

2 उत्पादकता सूचकांकों की सहायता से विभिन्न सरकारी, व्यावसायिक एवं श्रम सघ नीतियों जिनका सम्बन्ध उत्पादन, मजदूरी मूल्य रोजगार, कार्य व घण्टों और जीवन निवाह से होता है निर्धारण आसानी से किया जा सकता है।

3 मजदूरी दरों के सम्बन्ध में सोदा करने की सुविधा उत्पादकता के कारण ही सम्भव होती है क्योंकि उत्पादकता में वृद्धि होते ही श्रमिक मजदूरी में वृद्धि करने की माँग कर सकते हैं।

4, उत्पादकता की सहायता से हम विभिन्न उद्योगों की उत्पादकता का तुलनात्मक अध्ययन कर सकते हैं तथा यह पता लगा सकते हैं कि माहूमी निम्न उत्पादकता उद्योग से अधिक उत्पादकता उद्योग में अपनी पूँजी निवेश करता है अथवा नहीं।

1 *Beri, G C Measurements of Production & Productivity in Indian Industry*, p 90

2 *Ganguli, H C Industrial Productivity and Motivation*, p 1

5 उत्पादकता से हमें यह भी पता चलता है कि किसी औद्योगिक इकाई में वित्तीय, प्रबन्धकीय एवं प्रशासकीय एकीकृत नीति का उसकी उत्पादकता पर क्या प्रभाव पड़ता है।

6. उत्पादकता सूचकांकों के सहारे किसी भी औद्योगिक इकाई में विवेकीकरण (Rationalisation) तथा वैज्ञानिक प्रबन्ध (Scientific Management) की योजनाओं के लागू करने से निकले परिणाम ज्ञात किए जा सकते हैं।

7 कारखाना प्रबन्धक उत्पादकता के माध्यम से नवीन मजदूरी भुगतान तथा प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतानों की सफलता के बारे में भी जानकारी प्राप्त कर सकता है।

श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्व (Factors affecting the Productivity of Labour)

अब हम इस बात का अध्ययन करेंगे कि श्रम उत्पादकता किन-किन तत्त्वों से प्रभावित होती है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार श्रम की उत्पादकता को प्रभावित करने वाले तत्त्वों को तीन वर्गों में बाँटा जा सकता है¹—

1 सामान्य तत्त्व (General Factors)—श्रम उत्पादकता को प्रभावित करने में सामान्य तत्त्व महत्त्वपूर्ण हैं। सामान्य तत्त्वों के अन्तर्गत जलवायु, कच्चे माल का भौगोलिक वितरण आदि आते हैं। जहाँ गर्म जलवायु होती है वहाँ के श्रमिक लम्बे समय तक कार्य नहीं कर पाते हैं तथा उनकी कार्य क्षमता कम होने से उत्पादकता भी कम होती है। भारतीय श्रमिक यूरोपीय श्रमिक की तुलना में कम उत्पादकता देता है क्योंकि हमारे देश की जलवायु गर्म है। जहाँ कच्चा माल आसानी से और शीघ्र मुलम होता है वहाँ श्रमिक उत्पादकता अधिक होगी और इसके विपरीत कम उत्पादकता होगी।

2. संगठन एवं तकनीकी तत्त्व (Organisation & Technical Factors)—श्रम की उत्पादकता उद्योग के संगठन तथा उनमें काम लाई गई तकनीकी द्वारा भी प्रभावित होती है। इसके अन्तर्गत कच्चे माल की विलम्ब (Quality of Raw Material), प्लान्ट की स्थिति एवं संरचना, मशीनों एवं औजारों की विसायत आदि आते हैं।

3 मानवीय तत्त्व (Human Factors)—मानवीय तत्त्वों से भी श्रम की उत्पादकता प्रभावित होती है। मानवीय तत्त्वों के अन्तर्गत श्रम-प्रबन्ध सम्बन्ध, कार्य की सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक दशाएँ, श्रम सभ्य व्यवहार आदि आते हैं। जिस संस्थान में श्रम-प्रबन्ध सम्बन्ध अच्छे एवं मधुर होते हैं वहाँ हठान, ताजा बन्दियाँ, धीमे कार्य की प्रवृत्तियाँ आदि न होने से श्रम की उत्पादकता में वृद्धि होती है। इसके

1 *Beri, G C Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p. 9*

विपरीत बातें होने पर श्रम की उत्पादकता घटती है। कार्य की दशाएँ मजदूरी होने पर तथा श्रम समस्याओं को मानवीय दृष्टिकोण से देखने पर श्रमिकों की मनोदशा और समाज पर दृष्टा प्रभाव पड़ने से श्रमिक उत्पादकता में वृद्धि होती है। श्रमिक सघों का व्यवहार भी दृष्टा होने पर उत्पादकता पर अनुकूल प्रभाव पड़ेगा।

श्रम उत्पादकता की माप (Measurement of Labour Productivity) — श्रम उत्पादकता को कई तरीकों से मापा जा सकता है। किसी उद्योग में एक ही उत्पादन (Single Product) होने पर श्रम उत्पादकता ज्ञात करना आसान है। उत्पादकता मापने हेतु निम्नलिखित समीकरण काम में लाया जाएगा¹—

$$P = \frac{q}{m}$$

P का अर्थ है उत्पादकता, q उत्पादन की मात्रा या इकाइयों तथा m मानव घण्टों की संख्या को प्रदर्शित करता है। दो समयों (Two Periods) में उत्पादकता में हुए परिवर्तनों को इस प्रकार लिख सकते हैं— $\frac{q_1/q_0}{m_1/m_0}$ । इनमें q_0 और m_0 आध्याय वर्ष एवं चालू वर्ष को प्रदर्शित करते हैं।

लेकिन उपरोक्त समीकरण द्वारा मापी गई उत्पादकता वास्तविक जीवन में मापी जाने वाली उत्पादकता से आसान है। वास्तविक जीवन में उत्पादकता मापना आसान नहीं है क्योंकि एक ही उद्योग द्वारा एक से अधिक वस्तुओं का उत्पादन किया जाता है। विभिन्न वस्तुओं की भौतिक मात्रा तथा आकार-प्रकार भिन्न-भिन्न होते हैं। इस समस्या को दो विधियों द्वारा हल किया जा सकता है—

1. उत्पादन के साथ-साथ रोजगार के सूचकांक आधार तथा चालू वर्षों के लिए तैयार किए जा सकते हैं और इनके आधार पर चालू वर्ष में आधार वर्ष के आधार पर हुए उत्पादकता के परिवर्तन के अनुपात को मापा जा सकता है। चालू वर्ष में हुए उत्पादकता के परिवर्तन को निम्न प्रकार ज्ञात किया जाएगा—

$$\frac{P_1/P_0}{E_1/E_0}$$

इस सूत्र में P तथा E उत्पादक सूचकांक तथा रोजगार सूचकांक को प्रदर्शित करते हैं।

2. श्रम उत्पादकता मापने की दूसरी विधि के अंतर्गत प्रति मानव घण्टा उत्पादन (Output per man hour) का विपरीत (Reciprocal) उपयोग करके उत्पादकता मापनी की जा सकती है। इस प्रकार उत्पादन की प्रति इकाई पर किया गया मानव घण्टों का व्यय ज्ञात किया जाता है अर्थात् एक वस्तु की एक इकाई के उत्पादन में कितने मानव घण्टों (Man hours) का व्यय हुआ। इसे हम 'इकाई श्रम आवश्यकता' (Unit Labour Requirement) के नाम से भी पुकारते हैं।

1 Bert G. C. Measurements of Production & Productivity in Indian Industry, p. 93

श्रम उत्पादकता की आलोचना (Criticism of Labour Productivity)

1. यदि हम श्रम उत्पादकता का अध्ययन करते हैं तो इससे श्रम की ही उत्पादन बढ़ाने के लिए अनावश्यक महत्त्व दिया जाता है जबकि उत्पादन में वृद्धि हेतु न केवल श्रम की उत्पादकता में वृद्धि करना आवश्यक है, बल्कि उत्पादन के अन्य साधनों के महत्त्व का भी स्वीकार करना है।

2. किसी भी संस्थान, फर्म अथवा उद्योग से प्राप्त कुल उत्पादन को श्रम के रूप में व्यक्त नहीं कर सकते हैं। उद्योग अथवा फर्म की कार्यकुशलता भी भौतिक उत्पादन और श्रम प्रयासों के अनुपात के रूप में मापना कठिन है।

3. प्रति व्यक्ति घण्टे की उत्पादकता का सूचकांक मानकर चलना भी उचित नहीं है क्योंकि यह अन्तर साधन एवं उत्पादन कुशलता में परिवर्तन को भी बताते हैं।

4. अविकसित देशों में अपनी श्रम उत्पादकता जानने, इसे मापना आदि के सम्बन्ध में स्पष्ट जानकारी का अभाव है। अतः वहाँ इस विचारधारा का सही एवं उचित उपयोग सम्भव नहीं हो सकता।

5. श्रम उत्पादकता के सूचकांकों की सहायता से सरकारी नीतियों का निर्धारण केवल एक अनुमान मात्र है। जिस आधार पर सूचकांक तैयार किए जाते हैं, वे अपने आप में सही नहीं हैं।

उत्पादकता सम्बन्धी विचारों के प्रकार (Types of Productivity Concepts)

उत्पादकता सम्बन्धी विचार विभिन्न सदनों तथा अर्थों में काम आते हैं—

1. भौतिक उत्पादकता (Physical Productivity)—जब किसी उत्पादन के साधन का उत्पादन में कितना योगदान है, उसे भौतिक रूप में व्यक्त करने हैं तो वह भौतिक उत्पादकता कहलाती है, जैसे प्रति मानव घण्टा तीन मीटर कपड़ा आदि।

2. मूल्य उत्पादकता (Value Productivity)—उत्पादकता समरूप (Homogeneous) नहीं होने पर तथा विभिन्न प्रकार की वस्तुओं के उत्पादन से तुलना सम्भव नहीं होने पर उन वस्तुओं की भौतिक मात्रा को वाशर मूल्यों पर मुरा करके मूल्य में व्यक्त करते हैं तो यह मूल्य उत्पादकता कहलाएगी, उदाहरणतः 3 मीटर कपड़ा, 4 बिलो सूत आदि का मूल्य ज्ञात करके उत्पादकता के रूप में व्यक्त करना।

3. औसत उत्पादकता (Average Productivity)—जब कुल उत्पादकता (Total Productivity) में श्रम की लगाई गई इकाइयों का भाग लगाया जाएगा तो हमें औसत उत्पादकता प्राप्त होगी। उदाहरणार्थ, कुल उत्पादकता 500 इकाइयाँ हैं तथा श्रमिक संख्या 100 है तो औसत उत्पादकता 5 इकाइयाँ होगी।

4. सीमान्त उत्पादकता (Marginal Productivity)—किसी वस्तु के उत्पादन में श्रम की एक अतिरिक्त इकाई के लगाने पर कुल उत्पादकता में जो वृद्धि

औद्योगिक क्षेत्रों में विभिन्न प्रकार के कार्यक्रमों का आयोजन समय-समय पर किया है। फिर उत्पादकता के सम्बन्ध में उद्योगों में उस समय अधिक ध्यान दिया गया जब 1952 और 1954 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मण्डल (I. L. O.) की टीम हमारे देश में आई। इन टीमों ने अहमदाबाद और बम्बई की सूती वस्त्र मिलों तथा कलकत्ता के कुछ इजीनियरिंग संस्थानों को अपनी कार्य-क्षेत्र बनाया। विभिन्न प्रबन्धकों तथा श्रम-संघ नेताओं को यह बताया गया कि थोड़े से परिवर्तनों के माध्यम से उत्पादन के तरीकों से उत्पादकता में वृद्धि की जा सकती है। श्रम सम्बन्धी तथा कच्चे मान के उपयोग के सम्बन्ध में भी महत्वपूर्ण निष्कर्ष निकाले गए। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मण्डल के इस मिशन के कार्य तथा सिफारिशों को ध्यान में रखते हुए भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय ने बम्बई में 1955 में उत्पादकता केन्द्र (Productivity Centre) की स्थापना की। इस केन्द्र द्वारा कार्य-अध्ययन पाठ्यक्रम, उच्च प्रबन्धीय सेमीनार एवं कार्यक्रम, संयुक्त श्रम प्रबन्ध कार्य अध्ययन विभिन्न उद्योगों में रखे जाते हैं।

हमारे देश में उत्पादकता सम्बन्धी सही धारणा का अभाव है। हमारी उत्पादकता का सूचकांक अधिकांश विकसित देशों के उद्योगों के सूचकांकों से कम है। इस दिशा में हमें सूचकांक तैयार करने चाहिए जिससे हम न केवल अन्य देशों के उद्योगों के सूचकांकों से तुलना कर सकें बल्कि विश्व-बाजार में सफलता प्राप्त कर सकें। हमारे देश में विभिन्न उद्योगों में बड़े पैमाने पर उत्पादकता आन्दोलन को प्रोत्साहित करने हेतु 1956 में भारत सरकार के व्यापार एवं उद्योग मन्त्रालय ने डॉ. विक्रम साराभाई की अध्यक्षता में एक टीम 6 सप्ताह के अध्ययन हेतु जापान भेजी। अध्ययन दल की सिफारिशों के विचार के लिए सरकार ने 1957 में एक सेमीनार आयोजित किया जिसमें आन्दोलन की प्रगति के आधारभूत सिद्धान्त निश्चिन किए गए, जो संक्षेप में इस प्रकार हैं—

1. उत्पादकता आन्दोलन को बल देने हेतु राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् की स्थापना की जाए।

2. सुधरी हुई तकनीक का प्रयोग करके उत्पादन की मात्रा और गुण में सुधार किया जाए।

3. रोजगार सम्भावनाओं में वृद्धि उत्पादकता वृद्धि पर ही निर्भर है।

4. उत्पादकता वृद्धि के सम्पूर्ण लाभ सभी वर्गों-श्रम, पूँजी तथा उपभोक्ता-में समान रूप से वितरित किए जाएं।

5. उत्पादकता वृद्धि के लिए उपयुक्त वातावरण का निर्माण करने के लिए औद्योगिक सम्बन्ध मधुर बनाए जाएं।

6. उत्पादकता आन्दोलन का क्षेत्र विस्तृत बनाया जाए अर्थात् लघु एवं वृहत् तथा सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के सभी उद्योगों में इस आन्दोलन को एक साथ लागू किया जाए।

टीम की सिफारिशों के आधार पर 1958 में एक राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् (National Productivity Council or N. P. C) की स्थापना की गई। इसका गठन एक स्वयंसेवक समूह के रूप में हुआ जिसकी सदस्य गणना अधिकतम 60 है। इन सदस्यों में निवाहताओं, श्रमिकों, सरकार और अन्य लोगों के प्रतिनिधि होते हैं। बम्बई, चेन्नई, कोलकाता और कानपुर जैसे महत्वपूर्ण औद्योगिक केंद्रों पर राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के अलग-अलग प्रादेशिक निदेशालय (Regional Directorates) स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के तहत देश में विभिन्न उद्योगों में उत्पादकता समितिओं गठित की गई हैं तथा 1966 में भारत उत्पादकता वर्ष (India Productivity Year 1966) मनाया गया।

109802

भारत सरकार ने उत्पादकता की प्रेरणा बनाए रखने की दृष्टि से ही 1956 से 'श्रमवीर' नामक राष्ट्रीय पुरस्कार की भी व्यवस्था की है। देश के औद्योगिक उत्पादकता आन्दोलन में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् के अनिच्छित प्रयत्नों के योगदान भी उल्लेखनीय है—(1) भारतीय सांख्यिकीय मन्त्रालय, कानकता में विदेशी विशेषज्ञों को आमन्त्रित कर सांख्यिकीय गुण-विश्लेषण के प्रशिक्षण का प्रबन्ध किया है। (2) महामदासाद टैक्नालॉजी इन्स्टीट्यूट रिसर्च एंजोसिएशन ने वस्त्र उद्योग में गुण नियंत्रण बच्चा का विस्तार किया है। (3) राष्ट्रीय विकास परिषदों के अन्तर्गत प्लानेट प्रोटैक्ट कमेटी एवं योजना की औद्योगिक प्रबन्ध अनुसन्धान इकाई तथा अन्य अनुसन्धान संस्थाओं द्वारा उत्पादकता वृद्धि में सम्बन्धित तकनीक में छानबीन के प्रयत्न किए जाते हैं। (4) अन्तर्राष्ट्रीय धन समूह ने भारत को विशेषज्ञों की सेवाएँ उपलब्ध कर इस आन्दोलन को प्रोत्साहित किया है। (5) अमेरिका के तकनीकी गृहयुद्ध मिशन ने भी विशेषज्ञों की सेवाओं तथा पुस्तकों के रूप में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् को सहयोग दिया है।

नई दिल्ली में राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् द्वारा मार्च, 1972 में उत्पादकता पर विपक्षीय सेमीनार आयोजित किया गया। इस सेमीनार में उत्पादकता वृद्धि के प्रयासों में धीरे-धीरे लाने तथा उत्पादकता वृद्धि में धर्म एर प्रबन्ध के योगदान पर विचार विमर्श किया गया।

भारत की वर्तमान स्थिति का देखते हुए हमारे देश की गरीबी दूर करने हेतु विभिन्न क्षेत्रों में उत्पादन को बढ़ाना होगा। प्राप्त हम कम से कम लागत पर अधिकतम उत्पादन प्रयत्न करने वाली योजनाओं को प्राथमिकता देनी होगी।

एक प्रश्न यह उठता है कि उत्पादकता आन्दोलन के परिणामस्वरूप देश में उत्पादन में कब वृद्धि होती है तो इस उद्देश्य के लक्ष्य का प्राप्ति किस तरह से प्राप्ति किया जाए। यदि नयी बड़े नए उत्पादन के लाभ को धर्मियों में वितरित कर दिया जाता है तो इससे विभिन्न उद्योगों में मजदूरी में अभाव

उत्पन्न हो जाएंगी। इस तरह में इसके हिस्से का वितरण धर्मिकों, मालिकों और उपभोक्ताओं में सन्तुलित रूप में किया जाना चाहिए। यदि इसके लाभों का वितरण धर्मिकों व मालिकों पर छोड़ दिया जाता है तो दोनों पक्ष समाज के अन्य वर्गों के लिए कुछ भी नहीं छोड़ेंगे। इसलिए एक उचित तरीका यह है कि इनका वितरण तीनों पक्षों—धर्मिकों की मजदूरी, म वृद्धि, मालिकों के प्रतिफल में वृद्धि और समाज को अच्छी किस्म व कम कीमत पर वस्तुओं की उपलब्धि के रूप में किया जाना चाहिए।

राष्ट्रीय उत्पादकता परिषद् द्वारा नियुक्त त्रिपक्षीय समिति ने उत्पादकता के लाभों के वितरण के लिए निम्न मार्गदर्शक तत्व सुझाए हैं—

1 इस योजना के अन्तर्गत केवल प्रबन्धकों और धर्मिकों के बीच में ही लाभ की सहभागिता का वितरण नहीं होना चाहिए बल्कि इसका हिस्सा उपभोक्ताओं और समाज को भी मिलना चाहिए।

2. इसके अन्तर्गत निरन्तर आर्थिक विकास की उन्नति का समझौता नहीं किया जाना चाहिए।

3 इस योजना की त्रिपक्षीयता में किसी तरह का व्यक्तिगत प्रभाव नहीं होगा चाहिए।

4 इस प्रकार की योजना के लागू करने से पूर्व इसका प्रकाशन करना आवश्यक है।

लाभों की सहभागिता के सम्बन्ध में रिजर्व बैंक ने मई 1964 में एक स्टोरिंग ग्रुप नियुक्त किया। इस ग्रुप ने मजदूरी, धाय और कीमत नीतियों के सम्बन्ध में अध्ययन किया और एक धाय नीति के सम्बन्ध में निम्न मार्गदर्शक तत्वों की सिफारिश की—

1 नकद मजदूरी में परिवर्तन के नियमन हेतु अर्थव्यवस्था की पाँच वर्षीय गतिशील श्रोगत उत्पादकता को ध्यान में रखना होगा।

2 मजदूरी धाय समायोजन हेतु हमें अधिकतम सीमा उत्पादकता की प्रवृत्ति को ध्यान में रखना होगा।

3 विभिन्न क्षेत्रों और उद्योगों में मजदूरी और नकद धाय का समायोजन अर्थव्यवस्था में होने वाली उत्पादकता की दर के अनुसार होना चाहिए जिसमें उद्योग अथवा क्षेत्र में उत्पादकता में वृद्धि की दर के अनुसार ही समायोजन या नियमन सम्भव होगा।

4 उत्पादकता से जुड़ी हुई मजदूरी योजनाओं में इस बात का ध्यान रखना होगा कि उत्पादकता में हुई वृद्धि का लाभ समाज को भी अच्छी किस्म तथा निम्न कीमत वाली वस्तुओं के रूप में प्राप्त हो।

ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता

(Economy of High Wages)

साधारणतः यह समझा जाता है कि नीची मजदूरी सरती होती है किन्तु यह

धारणा हमें सही नहीं होती। कारण यह है कि नीची मजदूरी पाने वाले श्रमिकों की कार्य कुशलता कम होती है जिससे उत्पादन कम होता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत ऊँची रहती है। इस तरह नीची मजदूरी वास्तव में ऊँची मजदूरी होती है।

इसके विपरीत ऊँची मजदूरी की दशा में श्रमिकों की कार्य क्षमता बढ़ती है उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम पड़ती है। इस प्रकार ऊँची मजदूरी वास्तव में सस्ती मजदूरी होती है।

विषी भी वस्तु का उत्पादन मजदूरी पर व्यय (Outlay on Wages) तथा उत्पादन के सम्बन्ध को दृष्टि में रखा है। इस विचार का आधुनिक अर्थशास्त्री मजदूरी की लागत (Wage Costs) कहते हैं। ऊँची नकनी मजदूरी (High Money Wages) के कारण यदि श्रमिक अधिक उत्पादन करते हैं तो उत्पादन की वास्तव में मजदूरी की लागत नीची पड़ती है। इस विपरीत यदि नीची नकनी मजदूरी देने पर श्रमिक कम उत्पादन करते हैं तो उत्पादन कम होता है और यह नीची नकनी मजदूरी ऊँचा मजदूरी में परिवर्तित हो जाती है क्योंकि उत्पादन लागत बढ़ जाती है। अतः उत्पादन की दृष्टि से मजदूरी के स्थान पर नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) पर ध्यान रखना है। अतः यह कहा जाता है कि यदि ऊँची नकनी मजदूरी में मजदूरी लागत नीची आती है तो यह उत्पादन को प्राप्त होने वाली मितव्ययिता होगी। इस ही ऊँची मजदूरी की मितव्ययिता (Economy of High Wages) कहा जाता है। ऊँची मजदूरी निम्न कारणों से मितव्ययितापूर्ण होती है—

1 ऊँची मजदूरी से श्रमिकों का जीवन स्तर उठता है उनकी कार्य क्षमता बढ़ती है, उत्पादन बढ़ता है और परिणामस्वरूप उत्पादन लागत कम आती है। दूसरे शब्दों में नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) आती है।

2 ऊँची मजदूरी देने से श्रमिकों का प्रचलित श्रमिक बाजार से प्राप्त होने है। परिणामस्वरूप उत्पादन अधिक होता है और उत्पादन लागत कम होने से नीची उत्पादन लागत पड़ती है।

3 ऊँची मजदूरी होने से श्रमिकों और मालिकों के बीच संपुर मध्यमों का प्रोत्साहन मिलता है। हड़तालों, तानाशाही धीमे कार्य की प्रवृत्ति आदि को बार्द स्थान नहीं मिलता है। श्रमिकों की लगातार उत्पादन करते हैं और इससे परिणामस्वरूप उत्पादन निश्चित और अधिक होता है जिससे नीची मजदूरी लागत पड़ती है।

अतः ऊँची मजदूरी देने से उत्पादन अधिक होता है तथा नीची मजदूरी लागत (Low Wage Costs) आती है और इसी से मितव्ययिता दर्शन का मितव्ययिता प्राप्त होती है।

मजदूरी भुगतान की रीतियाँ (Methods of Wage Payment)

मजदूरी धर्म को उत्पादन के मापन के रूप में दिया जाने वाला पारिश्रमिक है। मजदूरी भुगतान का तरीका श्रमिकों की आमदनी को प्रभावित करता है। अलग-अलग देशों में मजदूरी भुगतान करने की भिन्न-भिन्न रीतियाँ हैं। एक आदर्श मजदूरी भुगतान प्रणाली ऐसी होनी चाहिए कि वह दोनों पक्षों श्रमिकों व मालिकों के अनुकूल हो। इसके साथ ही उत्पादन में वृद्धि करने हेतु श्रमिकों को प्रेरणात्मक भुगतान देने का भी प्रावधान हो। इसमें औद्योगिक भगड़ों को दूर करने तथा उद्योग की मकसद हेतु दोनों पक्षों में मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करने का गुण भी होना जरूरी है।

मजदूरी के भुगतान की विभिन्न रीतियाँ पाई जाती हैं फिर भी मजदूरी के भुगतान की रीतियों का मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित किया जा सकता है—
(1) समय के अनुसार मजदूरी, और (2) कार्य के अनुसार मजदूरी।

1. समयानुसार मजदूरी (Time Wage System)

यह मजदूरी भुगतान का सबसे प्राचीन तरीका है। इसके अन्तर्गत मजदूर को मजदूरी का भुगतान समय के अनुसार, जैसे—प्रति घण्टा, प्रति दिन, प्रति सप्ताह, प्रति माह के हिसाब से किया जाता है। प्रत्येक श्रमिक को यह विश्वास रहता है कि उसे एक निश्चित समय पश्चात् निश्चित मजदूरी प्राप्त हो जाएगी। इसके अन्तर्गत कार्य की मात्रा तथा क्स्म (Quality) के सम्बन्ध में कोई शर्त नहीं रखी जाती है। मालिक द्वारा इस तरीके के अन्तर्गत भुगतान उस स्थिति में किया जाता है जबकि कार्य को न तो मापा जा सकता है और न ही उसका निरीक्षण सम्भव होता है तथा कार्य की माप के स्थान पर कार्य की क्स्म को अधिक महत्त्व दिया जाता है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के लाभ (Advantages of Time Wage System)—इस पद्धति के अनुसार भुगतान करने के निम्न लाभ हैं—

1. सरल प्रणाली—यह पद्धति अत्यन्त सरल होने से श्रमिकों व नियोजकों को आसानी रहती है। भारतीय श्रमिक अधिकांशतः अशिक्षित होने के कारण यह प्रणाली विशेष रूप में उपयोगी है।

2. लोकप्रिय प्रणाली—यह प्रणाली श्रमिकों के प्रत्येक वर्ग तथा उनके समूहों द्वारा पसन्द की जाती है। इसके अन्तर्गत सभी श्रमिक वर्गों में एकता की भावना को प्रोत्साहन मिलता है।

3. निश्चितता एवं नियमितता—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी के भुगतान में निश्चितता तथा नियमितता पाई जाती है। प्रत्येक श्रमिक को निश्चित वेतन नियमित रूप से मिलने का विश्वास रहता है। आय की निश्चितता तथा नियमितता

के कारण प्रत्येक श्रमिक घणन आय तथा व्यय में समायोजन द्वारा एक निरिक्त जीवन स्तर बनाए रखने का प्रयास करना है।

4 उत्पादन के साधनों का उचित उपयोग—इस पद्धति में कार्य सुचारु रूप से एक तस्सीली सहायके के कारण मात्र श्रमिकों के बीच मजदूरी साधनों का उपयोग हम में होता है।

5 प्रशासनिक व्यय कम एक आसानी से पूरा—इस पद्धति में निरीक्षण करने की शक्ति आवश्यकता नहीं होती है तथा उस पर व्यय अधिक न करने का प्रशासनिक व्यय भी कम होता है तथा आसानी से प्रशासन किया जा सकता है।

6 विभिन्न रूपों के प्रयोगों के अभाव में उत्पन्न होने पर भी यह पद्धति लाभपूर्णा है प्रकृति के लिये नये तथा शक्ति के कारण कार्य में एककट घणन पर कार्य होता है। उस स्थिति में यह पद्धति उचित होती है।

समयानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Time Wage System)—समयानुसार मजदूरी पद्धति के अनेक हम निम्न दोष देखने का मिलता है—

1 कुशल श्रमिकों को कोई प्रेरणा नहीं—स पद्धति के अनुसार श्रमिक मन लगाकर तथा ईमानदारी से काम नहीं कर सकते क्योंकि उद्देश्य यह मान्य रहता है कि एक निश्चित मजदूरी नियमित रूप में मिले जायेगी चाहे वे कम काम करें अथवा अधिक।

2 कुशल अकुशल एवं धरादार—इस पद्धति के अनुसार चाहे कुशल श्रमिक हो अथवा अकुशल सभी का समान मजदूरी मिलती है। परिणामस्वरूप कुशल श्रमिक भी कम रकम रख कर कार्य करने लगते हैं और उनकी कार्य क्षमता घट जाती है।

3 अकुशलता को प्रोत्साहन—कुशल श्रमिक व अकुशल श्रमिक दोनों का समान मजदूरी मिलने का अर्थ है कि अकुशल श्रमिक का पुरस्कृत किया जाता है और कुशल श्रमिक का दण्डित किया जाता है। इससे अकुशलता को प्रोत्साहन मिलता है।

4 काम धारी—य निश्चित मजदूरी नियमित रूप में मिलनी है तो श्रमिक एक निश्चित काम को एक लम्बे घणने के बाद समाप्त करता है। यह काम से जो सुरक्षा है।

5 धर्मपूरी सघन—इस पद्धति के अनुसार मजदूरी देने से अकुशल व अल्प दानों प्रकार के श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाती है जिससे कुशल श्रमिक उत्साह धाम काम की प्रकृति का सहारा नहीं है।

निष्कर्ष—समयानुसार मजदूरी के गुण दोषों को देखने से हम हम निष्कर्ष पर पहुँचा है कि जिन शर्तों का साथ नहीं जा सकता—जिन विनकारी का कार्य अघ्यापन व डॉक्टर का कार्य शक्ति उनमें यह पद्धति उपयुक्त है।

2 कार्यानुसार पद्धति

(Piece of Wage System)

कार्यानुसार मजदूरी का अर्थ उस मजदूरी से है जहाँ श्रमिक अपने किए हुए कार्य के अनुरूप वेतन पाता है। इस पद्धति के अन्तर्गत भुगतान की दर किए हुए कार्य के अनुरूप होती है और इसमें समय की व्यवस्था का मापन नहीं होता। इसमें श्रमिकों की मजदूरी कार्य के अनुसार घटती बढ़ती रहती है। जहाँ बमचारी कुान न होंगे भयवा आनसी होने या कार्य न करने पर भी वेतन भोगी होंगे जहाँ इस पद्धति में उन्हें हानि उठानी पड़ेगी।

कार्यानुसार मजदूरी भुगतान के लाभ—कार्यानुसार दी जान वाली मजदूरी पद्धति के निम्नांकित लाभ हैं—

इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूर को उसके कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है चाहे उसमें कितना ही समय बचो नहीं लगे। जब मालिक कम लागत पर अधिक उत्पादन की मात्रा चाहता है, तब यह पद्धति अपनाई जाती है। कार्य की मात्रा ही मजदूरी के भुगतान का आधार होता है। जो श्रमिक अधिक कार्य करता है उसे अधिक मजदूरी दी जाती है तथा जो कम कार्य करता है उसको कम मजदूरी मिलती है।

1 योग्यतानुसार भुगतान—अधिक कार्य करने वाले योग्य श्रमिक को अधिक मजदूरी का भुगतान तथा कम कार्य करने वाले अयोग्य मजदूर को कम मजदूरी का भुगतान दिया जाता है।

2. प्रेरणात्मक पद्धति—अधिक कार्य करने वाले को अधिक मजदूरी देकर प्रोत्साहन दिया जाता है। इससे कार्यकुशल श्रमिकों को अधिक कार्य करने की प्रेरणा मिलती है।

3 अधिक उत्पादन—श्रमिकों को कार्यानुसार मजदूरी मिलने से वे अधिक समय तक कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में अधिक वृद्धि होती है।

4 उत्पादन श्रम कम—इस पद्धति के अन्तर्गत उत्पादन अधिक करने के कारण प्रति इकाई उत्पादन लागत कम घाली है और परिणामस्वरूप श्रमिकों व समाज के सदस्यों को कम कीमत पर वस्तु सुलभ हो जाती है।

5 समय का सदुपयोग—इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक अपने स्वामी समय में इधर उधर धूमने की बजाय अपने काम को कार्य में लगाए रखता है जिसमें उनके समय का सदुपयोग भी होता है और उसे अधिक मजदूरी भी प्राप्त हो जाती है।

6 श्रमिक-मालिकों में मधुर सम्बन्ध—कार्य की मात्रा के अनुसार श्रमिकों को भुगतान प्राप्त होता है इसलिए वे घीमे कार्य करने की प्रवृत्ति तथा हठाना आदि करने का प्रयास नहीं करते। दोनों पक्षों में प्रायः मधुर सम्बन्ध बन रहते हैं।

7 श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि—कार्यानुसार मजदूरी मिलने के कारण जहाँ भी अधिक मजदूरी मिलेगी श्रमिक वहीं जाकर कार्य करना अधिक पसन्द करेगा। समयानुसार मजदूरी को तुलना में कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के अन्तर्गत श्रमिकों में अधिक गतिशीलता पाई जाती है।

8 श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार—कार्यानुसार मजदूरी मिलने के कारण अधिक मजदूरी अधिक काय करन वान शक्तियों को मिलती है। उनका जीवनस्तर उंचा उठता है और काम क्षमता बढ़ती है।

9 निरीक्षण व्यय में कमी—इसके अन्तर्गत निश्चित काय की मात्रा तथा किसमें निश्चिन्त होन से काय निरीक्षण आदि करने की जरूरत नहीं होने से निरीक्षण व्यय कम होता है।

10. उपभोक्ता व्यय को लाभ—उत्पादन अधिक होता है। उत्पादन लागत कम प्राणी है। परिणामस्वरूप वस्तुका कीमत भी कम हानी है। इससे उपभोक्ता व्यय को लाभ होता है।

कार्यानुसार मजदूरी पद्धति के दोष (Demerits of Piece Wage System)—इस पद्धति के निम्नलिखित दोष हैं—

1 मजदूरी में बढ़ती—कभी कभी यह देखने में आता है कि जब श्रमिक अधिक काय करने प्रयत्न पारिश्रमिक प्राप्त करने लगता है तो नियोजक मजदूरी दर में बढ़ती करने पारिश्रमिक में में बढ़ती कर लेते हैं।

2 स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव—अधिक काय अधिक मजदूरी के लोभ में श्रमिक अधिक कार्य करने लगते हैं। वे अपने स्वास्थ्य का ध्यान नहीं रखते। बाद में इसका परिणाम यह होता है कि श्रमिक बीमार रहने लग जाता है। उसकी कामक्षमता घटने लगती है।

3 उत्पादन की निम्न किस्म—श्रमिक अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ में अधिक काय तेजी से करता है। इससे उत्पादन की मात्रा में ता दृष्टि होनी है लेकिन उत्पादन की किस्म ख़राब के स्थान पर घटिया माने लगती है।

4 मजदूरी की अनियमितता तथा अनिश्चितता—श्रमिक की मजदूरी निश्चिन्त तथा नियमित नहीं होती है। बीमार होने पर प्रत्येक कारणाना घट जाती है पर श्रमिक को कुछ भी मजदूरी नहीं मिलती है।

5. बलाशय तथा बारीकी वाले कार्यों में अनुपयुक्त—यह पद्धति बलाशय कार्यों जैसे बिजहारी गुनाई तथा अन्य बारीकी वान कार्यों में उपयुक्त नहीं है।

6 श्रमिक सघों पर विपरीत प्रभाव—कार्यानुसार मजदूरी देने के कारण श्रमिक अधिक कार्य अधिक मजदूरी के लोभ में पड़ रहन हैं। वे अपने मजदूरी के लिए समय नहीं निकाल पाते। इसका परिणाम कुछ अन्य मुद्दों के अन्तर्गत श्रमिक सघों का प्रभाव होता है।

7 श्रमिकों में पारस्परिक एकता का प्रभाव—कार्यानुसार मजदूरी के अन्तर्गत मजदूरों के मजदूरी दर में अन्तर भेद बहुत अधिक होना पड़ता है। वे प्रायः एक-दूसरे के लक्ष्य नहीं मानते हैं। उनमें प्रायः असमानता उत्पन्न हो जाने से प्रायः परस्पर स्नेह तथा एकता नहीं हो पाती है।

जब काम लागत पर अधिक उत्पादन करना होता है तथा बोधानुसार वेतन दिया जाना हो वही पर कार्यानुसार मजदूरी मुगदान पद्धति उचित है।

कार्यानुसार पद्धति के कुछ रूप

प्रीमियम बोनस पद्धति—इस पद्धति के कारण कार्यानुसार मजदूरी के दोषों की समाप्ति हो जाती है और मजदूरी दर एक वारगी ऊँचाई के साथ प्रारम्भ की जाती है। फिर आगे घटती दर से बढ़ती है। इसे प्रेरणात्मक प्रगतिशील प्रणाली, प्रीमियम बोनस पद्धति एवं प्रोत्साहन मजदूरी पद्धति के नाम से जाना जाता है। यह पद्धति प्रमाणी समय पर प्राचारित है। इसमें किसी कार्य को बरने के लिए एक निश्चित समय की अवधि निर्धारित कर दी जाती है। समय से पहले कार्य समाप्त करने पर उस व्यक्ति को अतिरिक्त मजदूरी प्राप्त हो जाती है। इसी अतिरिक्त मजदूरी को बोनस अथवा अधिलाभांश कहते हैं। इसकी विवेचना अनेक विद्वानों ने की है जिसमें श्री रोबन, हाल्से, टेनर, मेरिक, गैण्ट आदि प्रमुख हैं। इनके विशेषण का संक्षिप्त विवरण निम्नानुसार है—

रोबन पद्धति—सन् 1898 में श्री डेविस रोबन ने इस पद्धति का विकास किया। इस पद्धति में किसी कार्य को निर्धारित अवधि में ही समाप्त कर देना पड़ता है। उसके लिए मजदूरी भी निर्धारित कर दी जाती है। यदि कोई मजदूर निर्धारित अवधि के पूर्व ही उस कार्य को पूर्ण कर लेता है तो बचे हुए समय के प्रतिशत के बराबर ही उमको प्रतिशत लाभांश दिया जाता है—

$$\text{अर्थात्, } \frac{\text{बचा समय}}{\text{निर्धारित अवधि}} \times \text{लिया हुआ समय} \times \text{निर्धारित वेतन दर}$$

इस सूत्र को इस प्रकार समझा जा सकता है—मान लिया किसी कार्य को 6 घण्टों में पूरा करना है परन्तु कोई श्रमिक उस कार्य को केवल 4 घण्टों में ही पूरा कर लेता है, तब इसी बचे समय के लिए उसे अतिरिक्त मजदूरी मिलती है। इसी अतिरिक्त मजदूरी को रोबन पद्धति में मजदूरी-निर्धारण कहा जाता है। इससे श्रमिकों की मजदूरी घटे हुए समय की दर के अनुसार बढ़ती है।

हाल्ले पद्धति—श्री एफ. ए. हाल्ले ने सन् 1890 में इस पद्धति को विकसित किया था। इसके अनुसार किसी कार्य को सम्पन्न करने के लिए एक समय निश्चित कर दिया जाता है और यदि कार्य समय से पूर्व ही समाप्त कर दिया जाता है तो उस बचे समय में कार्य करने पर अतिरिक्त मजदूरी प्रदान की जाती है। इस पद्धति के अन्तर्गत प्रतिशत का कोई भगडा नहीं रहता। इसकी प्रमुख विशेषता यह है कि उत्पादन का प्रमाण तथा प्रमाणित समय पहले से ही निश्चित रहते हैं। प्रत्येक श्रमिक के लिए एक न्यूनतम मजदूरी भी निश्चित रहती है।

टेनर पद्धति—इस पद्धति में मजदूरी दो प्रकार से दी जाती है—प्रथम, साधारण कार्यानुसार एवं द्वितीय, प्रमाणित कार्यानुसार। दोनों पद्धतियों की मजदूरी की दरों में बहुत अन्तर रहता है। कभी कभी तो दून का अन्तर भी पड़ जाता है। इस पद्धति में मजदूरी की दो दरें होती हैं—एक उचित पद्धति और दूसरी निश्चित पद्धति। इसका निर्धारण कार्य के अनुसार होता है। दोनों दरों में निश्चित समय से अधिक कार्य करने पर उचित दर से और कम काम करने पर नीची दर से

मुग्तान किया जाता है। कुशल कारीगरों के लिए यह पद्धति अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है क्योंकि इस पद्धति में श्रमिका कायं करने वाले को पुरस्कार एवं बोनस काय करता वाला को स्वतः ही दण्ड मिलता है। टेलर के इस विद्यान्त की कुछ घुटियों का समाधान करने के लिए मैरिज ने एक पद्धति विस्तार की जिसे मैरिज पद्धति कहते हैं। इसमें श्रमिका की कठोरता को कम करने का प्रयत्न किया गया है। इसमें मजदूरी की दर दर के बजाय तीन दरें होती हैं। ये तीन दरें तीर प्रकार के मजदूरों, जैसे नए मजदूर, शीघ्रत मजदूर एवं कुशल मजदूर के लिए अलग अलग निश्चित होती हैं। मजदूरी दर का उद्देश्य श्रमिका का उचित मजदूरी प्रदान करना है।

गुण्य पद्धति—गुण्य पद्धति के अनुसार यदि कोई श्रमिक आदेशों के अनुसार अपने श्रमिकों को एक निश्चित समय के अनुसार पूरा कर ले तो उसे दैनिक दर से अनिश्चित एवं निश्चित बोनस भी प्रदान किया जाता है और यदि उमने दिए हुए कार्य को समयानुसार पूरा नहीं किया तो उत मात्र उत दिन का वेतन ही दिया जाता है।

प्रेरणात्मक मजदूरी मुग्तान की रीतियाँ (Methods of Incentive Wage Payments)

मजदूरी मुग्तान कार्यानुसार तथा समयानुसार दो रूपों में किया जाता है। लेकिन इन दोनों तरीकों द्वारा दी गई मजदूरी की आलोचना समय-समय पर विभिन्न वैज्ञानिक प्रबंध विशेषज्ञों ने की है। इन दोनों ही रीतियों के अवन-अपने लाभ तथा दोष हैं। इन दोनों ही रीतियों में मितन से एक प्रगतिशील मजदूरी पद्धति का प्रादुर्भाव हुआ है जिसे प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति (Progressive Wage System) अथवा मजदूरी मुग्तान की प्रेरणात्मक रीति (Incentive System of Wage Payments) कहा जाता है।

इस मिश्रित प्रणाली (कार्यानुसार मजदूरी तथा समयानुसार मजदूरी) के अन्तर्गत श्रमिक को निश्चित न्यूनतम मजदूरी के अनिश्चित और भी मुग्तान दिया जाता है जिसे अधिभारण (Bonus) अथवा प्रीमियम (Premium) कहते हैं। इसमें प्रमाण उत्पाद (Standard Output) के लिए एक निश्चित मजदूरी दी जाती है। इससे अधिक कायं करने पर बढ़ती हुई दर से अनिश्चित पारिश्रमिक दिया जाता है जिससे योग्यता को पुरस्कार मिल सके तथा कार्य की निरम में विरायट न आए।

उदाहरणतः यदि एक कार्य 3 दिन में करना है और मजदूरी 4 रु प्रतिदिन दी जाती है तथा काय 2 दिन में पूरा कर लिया जाता है तो श्रमिक पादा दिन की मजदूरी 8 रु तथा एक दिन बचाने के लिए 2 रु और मिलेगा। इस कुल मजदूरी 10 रु होगी जो कि योग्य मजदूरी 4 रु से अधिक है। प्रेरणात्मक मजदूरी मुग्तान की रीतियों का वर्गीकरण मजदूरी प्रेरणात्मक पद्धति में पाए जाते वाले महत्त्वपूर्ण तथ्यों के आधार पर किया गया है।¹ ये तथ्य अग्रलिखित हैं—

1. *Hirpo, E. B., Principles of Personnel Management, p 302*

- 1 उत्पादन की इकाइयाँ (Units of Output),
- 2 प्रमाण समय (Standard Time),
3. कार्य में लगा समय (Time Worked),
- 4 बचाया गया समय (Time Saved) ।

किसी भी प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की पद्धति अर्थात् समय मजदूरी-निर्धारण में यह बात ध्यान में रखनी पड़ेगी कि उत्पादन की इकाइयाँ कितनी हैं, समय कितना दिया गया है, कितना समय लगा और कितना समय बचा, आदि ।

प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की विभिन्न रीतियाँ या पद्धतियाँ निम्नलिखित हैं—

1 टेलर पद्धति (Taylor Piece Work Plan)—इसका प्रतिपादन वैज्ञानिक प्रबंधक के जनक श्री एफ डब्ल्यू टेलर ने किया । इसमें दो प्रकार की कार्यानुसार दरा को सम्मिलित किया गया है—एक औसत उत्पादन से अधिक तथा दूसरी औसत उत्पादन तथा उससे कम उत्पादन करने पर दी जाने वाली मजदूरी । इन दोनों में काफी अन्तर पाया जाता है ।

उदाहरण के लिए 8 इकाई प्रतिदिन प्रमाण उत्पादन (Standard Output) तय किया गया है । इतना या इससे अधिक उत्पादन के लिए प्रति इकाई दर 1 रुपया हो सकती है, परन्तु 8 इकाई (प्रमाण इकाई) से कम उत्पादन होने पर प्रति इकाई दर 75 पैसे हो सकती है । अतः 8 इकाइयाँ का उत्पादन करने वाले को 8 रुपये, 10 इकाइयाँ उत्पादन करने वाले को 10 रु., लेकिन 7 इकाइयों का उत्पादन करने वाले को 75 पैसे प्रति इकाई के हिसाब से 5 रु. 25 पैसे मिलेंगे ।

इस प्रकार टेलर पद्धति कुशल श्रमिकों के लिए विशेष रूप से प्रेरणात्मक है, क्योंकि ऊँची दर के द्वारा उनका अपने परिश्रम का पुरस्कार मिलता है, परन्तु अकुशल श्रमिकों को यह पद्धति दण्डित करती है । यह अर्थ में असमानता को बढ़ावा देती है । वर्तमान समय में इस पद्धति का एक ऐतिहासिक महत्त्व रह गया है क्योंकि अर्थ की असमानता के स्थान पर 'अर्थ की समानता' पर अधिक जोर दिया जाने लगा है ।

2 हैल्से प्रीमियम पद्धति (Halsey Premium System)—इस पद्धति का प्रतिपादन प्रो. एफ. ए. हैल्से द्वारा किया गया था । इस पद्धति में कार्यानुसार तथा समयानुसार मजदूरी भुगतान की रीतियों के लाभों का मिश्रण है तथा इनके दोषों को छोड़ दिया गया है । इसमें एक प्रमाण उत्पादन निश्चित समय में पूरा करना होता है । यदि कोई श्रमिक दिए हुए कार्य का निश्चित अवधि से पूर्व ही समाप्त कर लेता है तो उसे बचाए हुए समय (Time Saved) के लिए अतिरिक्त पारिश्रमिक दिया जाता है । यदि किसी कार्य हेतु 10 घण्टे निश्चित किए गए हैं और कार्य 8 घण्टे में पूरा कर लिया जाता है तो श्रमिक को 8 घण्टे के पारिश्रमिक के अतिरिक्त बचाए गए समय (2 घण्टे) के लिए दर का 50% भुगतान किया जाएगा । यदि 10 रु. प्रति घण्टा समय मजदूरी है तो प्रीमियम $1/2$ (दर \times बचाया गया समय) के बराबर अर्थात् $1/2(10 \times 2) = 10$ रु. होगा तथा मजदूरी $8 \times 10 = 80$ रु. अर्थात् कुल भुगतान $80 + 10 = 90$ रु. किया जाएगा ।

इस पद्धति के अन्तर्गत बचाए गए समय के लिए निश्चित दर पर प्रीमियम दिया जाता है तथा मजदूरी को समयानुसार मजदूरी की भी गारण्टी रहती है जिन्हे नियोक्तों को भी अधिक मजदूरी का भुगतान नहीं करना पडना है।

इस पद्धति की सबसे बड़ी कमजोरी यह है कि मासिक किसी कार्य के करने का प्रमाण (Standard) अधिक रख देता है जो कि पूरा करना सम्भव न हो। उस स्थिति में श्रमिकों को हानि उठानी पडती है इसलिए कार्य का प्रमाण उचित एवं वैज्ञानिक प्रगन्धकों द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए।

3. शत प्रतिशत समय प्रीमियम योजना (The 100 Percent Time Premium Plan)—जहाँ समय प्रयत्न कार्य अध्धन द्वारा समय प्रमाण (Time Standards) निर्धारित किए जा सकते हैं वहाँ श्रमिकों को उनके द्वारा बचाए गए समय (Time Saved) के लिए शत-प्रतिशत दर पर प्रीमियम दिया जाता है।

उदाहरण के लिए 10 घण्टे किसी कार्य हेतु निश्चित किए जाते हैं तथा समय दर (Time Rate) 10 रु. प्रति घण्टा है। कार्य 8 घण्टे में पूरा किया जाता है तथा समय 2 घण्टे बचना है तो उसको 8 घण्टा के 80 रु मजदूरी तथा 2 घण्टे बचाने के कारण 20 रु प्रीमियम के रूप में अर्थात् कुल भुगतान 100 रु किया जाएगा।

इस योजना में भी समयानुसार मजदूरी की गारण्टी दी जाती है तथा बचाए गए समय (Time Saved) हेतु दर वही रखी जाती है। कुशलता को इसमें अधिक प्रेरणा मिलती है।

4. रोयन योजना (Rowan Plan)—इस पद्धति के प्रतिपादन का श्रेय श्री जेम्स रोयन को है। इसके अन्तर्गत समय के आधार पर मजदूर को न्यूनतम मजदूरी की गारण्टी दी जाती है। एक प्रमाण समय किसी कार्य का पूरा करने हेतु निश्चित कर दिया जाता है। यदि दिए हुए समय से पूर्व ही कार्य कर लिया जाता है तो बचाए गए समय के लिए कुल समय के अनुपात में भुगतान किया जाता है। उदाहरण के लिए यदि कार्य 10 घण्टों में पूरा करना है और वह कार्य 6 घण्टों में पूरा कर लिया जाता है, बचाया हुआ समय 4 घण्टे है और समय दर 10 रु प्रति घण्टा है तो इसके अन्तर्गत प्रीमियम होगा—

$$\frac{\text{बचाया गया समय (Time Saved)}}{\text{दिया गया समय (Time Allowed)}} \times \text{लिया गया समय (Time Taken)} \times \text{दर}$$

$$\frac{4}{10} \times 6 \times 10 = 24 \text{ रु}$$

यह श्रमिक को 60 रु (6 × 10) मजदूरी तथा 24 रु प्रीमियम अर्थात् कुल 84 रु प्राप्त होने।

इस पद्धति के अन्तर्गत हैसते पद्धति की तुलना में अधिक प्रीमियम प्राप्त होता है, लेकिन यह सभी सम्भव होगा जब बचाया गया समय (Time Saved) दिए

हुए समय (Time Allowed) का 50% में कम हो। यदि बचाया हुआ समय 50% है तो दोनों में समान तथा 50% से अधिक होने पर हैल्से पद्धति के अन्तर्गत अधिक प्रीमियम प्राप्त होगा।

5 इमरसन योजना (Emerson Plan)—इसका प्रतिपादन प्रो इमरसन ने किया। यह पद्धति रोबन पद्धति के अनुसार कार्य-समय के सूचकांक तथा किए गए कार्य के समय के मूल्य पर आधारित है। इसमें सूचकांक प्रमाण समय (Standard Time) में लिए गए वास्तविक समय का भाग लगाकर ज्ञात करते हैं। उदाहरण के लिए 36 प्रमाण समय के घण्टे का कार्य 40 घण्टों में होता है तो कार्य क्षमता या कार्यकुशलता 90 प्रतिशत होगी। विभिन्न कार्यकुशलताओं के लिए विभिन्न प्रीमियम की दरें निर्धारित की जाती हैं। कम से कम 65% तक की कार्यकुशलताओं को प्रीमियम दिया जाता है। इस प्रकार की पद्धति उन छोटे कर्मचारियों के लिए लागू की जाती है जिनकी कार्य-क्षमता बहुत कम होती है तथा जो शत-प्रतिशत प्रीमियम योजना के प्रयाप को प्राप्त नहीं कर सकते।

6 गैन्ट की दायेंभार एव बोनस पद्धति (Gantt Task and Bonus System)—इस पद्धति का प्रतिपादन श्री हेनरी एल. गैन्ट ने किया था। इसके अन्तर्गत हैल्से योजना के समान धीरे-धीरे काम करने वाले श्रमिकों को प्रति घण्टे की दर से और तेज काम करने वाले मजदूरों को इकाई दर से मजदूरी दी जाती है। साथ ही टेलर पद्धति के समान यह प्रमाण (Standard) तक पहुँचने में समर्थ और असमर्थ मजदूरों में निश्चित रूप से भेद करती है। गैन्ट योजना सब योजना की प्रति घण्टे दर की गारण्टी देता है। यदि दिए हुए समय में कार्य पूरा नहीं किया जाता है तो मजदूरी तो दी जाएगी लेकिन उसकी बोनस प्राप्त करने का कोई अधिकार नहीं होगा। यह बोनस 20 से 25% तक होता है जो कि दिन के अन्त में काम में लाया जाता है।

उदाहरण के लिए किसी कारखाने में एक श्रमिक को 8 घण्टे कार्य करना होता है। मजदूरी 2 रु प्रति घण्टे है तथा काम भी 8 घण्टे में पूरा होने वाला होता है। यदि श्रमिक उस कार्य को 8 घण्टे में पूरा कर लेता है तो उसको 20% बोनस उसकी कुल मजदूरी का दिया जाएगा। 8 घण्टे की मजदूरी 2 रु प्रति घण्टे के हिसाब से 16 रु तथा 20% बोनस में 3 रु 20 पैसे अर्थात् कुल 19 रु 20 पैसे मिलेंगे। यदि 8 घण्टे में उस कार्य को पूरा नहीं करता है तो उसे केवल 16 रु मजदूरी के रूप में मिलेंगे लेकिन बोनस नहीं मिलेगा।

7. परिवर्तन पैमाना पद्धति (Sliding Scale System)—इस पद्धति के अन्तर्गत मजदूरी में परिवर्तन वस्तुओं की कीमतों तथा जीवन-निर्वाह लागत एवं लाभों में परिवर्तन के साथ किए जाते हैं। यदि वस्तुओं की कीमतों, जीवन-निर्वाह लागत तथा लाभों में वृद्धि होती है तो उसी अनुपात में भी मजदूरी में वृद्धि की जाती है। यह पद्धति निपेक्ताओं द्वारा, उन वस्तुओं में जिनकी कीमतों में अधिक परिवर्तन होते हैं, चाही जाती है। फिर भी इस पद्धति का कई कारणों से विरोध

दिया जाता है। कीमतों में होने वाले परिवर्तन सन्तोषप्रद तरीके से मापना पड़ता है क्योंकि कीमतों में परिवर्तन कई कारणों से होते रहते हैं। साथ ही बाजार की शक्तियों पर मजदूरी निर्धारण हेतु श्रमिकों को नहीं छोड़ा जा सकता। इससे प्रतिरिक्त नियोजता तथा श्रमिक अर्पण-प्रदाने कायदे के लिए कीमतों में परिवर्तन लाने का प्रयास करेंगे।

मजदूरी मुगलान के तरीकों का श्रमिकों की प्रायः स्वयं उनकी दक्षता, राष्ट्रीय लाभार्थ एवं आर्थिक कल्याण पर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। प्रो पीयू के अनुसार यदि उत्पादन में हुई वृद्धि का विवरण श्रमिकों में उनके योगदान के अनुसार दिया जाता है तो इससे उनके आर्थिक कल्याण में वृद्धि होती है। यह उक्त स्थिति में ही सम्भव है जब मजदूरी का मुगलान सामूहिक सौदेगारी के नियन्त्रण में कार्यानुसार दिया जाए।

एक अच्छे प्रेरणात्मक मजदूरी की विशेषताएँ (Characteristics of Good Incentive Wage System)

जिसी भी काम या उद्योग द्वारा एक प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति लागू करते समय उत्पादन, बचाया गया समय, दिया गया और प्रमाण समय आदि आधारभूत तत्वों को शामिल किया जाता है। इस प्रकार किसी भी योजना में निम्नलिखित विशेषताएँ होनी चाहिए—

- 1 कोई भी पद्धति सरल, समझने योग्य तथा श्रमिकों द्वारा गणना के योग्य होनी चाहिए।
- 2 उत्पादन तथा कार्यकुशलता में वृद्धि के साथ-साथ आमदनी में प्रत्यक्ष रूप से परिवर्तन होना चाहिए।
- 3 श्रमिकों को तुरन्त उनकी प्रायः प्राप्त होनी चाहिए।
- 4 कार्य प्रमाणों (Work Standards) को मुख्यवस्तुतः अध्ययन के पश्चात् निश्चित करना चाहिए।
- 5 किसी भी परिवर्तन पर प्रेरणात्मक मजदूरी की गारण्टी हो जानी चाहिए।
- 6 श्रमिकों को आधार पण्डा दर की गारण्टी हो जानी चाहिए। यदि दिया हुआ प्रमाण कार्य पूरा नहीं होता है तो श्रमिकों को पुनः प्रशिक्षण देना चाहिए।
- 7 प्रेरणात्मक पद्धति उद्योग तथा सस्वान के लिए मितव्ययी होनी चाहिए, जिससे न केवल उत्पादन में ही वृद्धि हो बल्कि उत्पादकता में भी वृद्धि हो और प्रति इकाई लागत में कमी हो।
- 8 श्रमिकों के स्वास्थ्य तथा कल्याण पर विपरीत प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए।
- 9 सहायी परिवर्तनों या योजना में परिवर्तन करने हेतु इस प्रकार की योजना लोचपूर्ण होनी चाहिए।

10 प्रेरणात्मक पद्धति से श्रमिकों में सहयोग, एकात्मता एव भ्रातृत्व की भावना को बढ़ावा मिलना चाहिए।

किसी भी प्रेरणात्मक मजदूरी भुगतान की योजना को जल्दबाजी में लागू नहीं करना चाहिए। इससे संस्थान अथवा उद्योग को लाभ हाने के स्थान पर हानि होने के ही अधिक भ्रवसर हागे। अतः इस प्रकार की योजना को लागू करने से पूर्व प्रमाण कार्य, प्रमाण समय, दक्षता आदि का सुव्यवस्थित ढंग से अध्ययन करना चाहिए तथा इसे योजनाबद्ध तरीके से लागू करना चाहिए जिससे कि वांछनीय लाभ प्राप्त किए जा सकें।

प्रेरणात्मक मजदूरी योजना की बुराइयों के सम्बन्ध में सावधानियाँ (Precautions against ill effects of Incentive Wage System)

सभी प्रेरणात्मक योजनाएँ लाभपूर्णा नहीं होती हैं। उनमें कुछ खामियाँ भी होती हैं जिनको लागू करते समय हमें ध्यान में रखना चाहिए। ये निम्नलिखित हैं—

1 श्रमिकों की यह भ्रम दत्त बन जाती है कि प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत वे उत्पादन की ओर ध्यान अधिक देते हैं जबकि उत्पादन की किस्म की ओर ध्यान नहीं देते। घटिया किस्म की वस्तु उत्पादित करने से बाजार में उसकी बिक्री अधिक नहीं हो सकेगी तथा जिस संस्थान में योजना लागू की गई है वह उसी के लिए घातक सिद्ध होगी। इस बुराई को दूर करने हेतु उत्पादन पर जाँच तथा निरीक्षण लागू करना होगा।

2 कभी-कभी प्रेरणात्मक योजनाओं को लागू करने से उनमें परिवर्तनशीलता का अभाव पाया जाता है जिसके परिणामस्वरूप उत्पादन की रीतियों, मशीनों, आधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण आदि के लाभ प्राप्त नहीं हो पाते। अतः इन परिवर्तनों को लागू करने हेतु प्रेरणात्मक योजना में लोच का गुण पाया जाना चाहिए।

3 प्रेरणात्मक योजना के अन्तर्गत श्रमिक अधिक कार्य अधिक मजदूरी के लोभ से कार्य करते रहते हैं और प्रायः सुरक्षा सम्बन्धी नियमों का ध्यान नहीं रखते। परिणामस्वरूप दुर्घटनाएँ अधिक होती हैं। दुर्घटनाओं को कम करने हेतु भी श्रमिकों पर निगरानी रखनी पड़ती है।

4 अधिक मजदूरी प्राप्त करने के लोभ से अधिक कार्य करने में श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है और इससे उनकी कार्य-क्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। इसके लिए प्रेरणात्मक प्रणाली की अधिकतम सीमा निर्दिष्ट करनी चाहिए।

5 अधिक दक्ष श्रमिकों को अधिक तथा कम दक्ष श्रमिकों को कम मजदूरी का भुगतान किया जाता है। इससे अभाव की असमानता बढ़ती है। इस असमानता के कारण अधिक दक्ष तथा कम दक्ष श्रमिकों में आपस में ईर्ष्या की भावना उत्पन्न हो जाती है और उनमें एकता का अभाव पनपता है। प्रायः सम्बन्धी अन्तर यदि वैज्ञानिक ढंग से चलाई गई योजनाओं के परिणामस्वरूप होता है तो फिर श्रमिकों

को मापन में किसी तरह की ईर्ष्या नहीं रखनी चाहिए। इसके लिए श्रमिक मण्डल का दायित्व है कि वे अपने सभी सदस्यों के बीच मधुर सम्बन्ध एवं एकता की भावना पैदा करें।

6. मुगलान के प्रेरणात्मक तरीकों को कभी भी अच्छे श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों का प्रतिस्थापन (Substitute) नहीं समझना चाहिए। घत प्रच्छेद श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों का होना भी घावघरक है।

लाभांश-भागिता (Profit Sharing)

प्राचीन दार्थिक विचारधारा के अन्तर्गत लाभ पर सम्पूर्ण अधिकार पूँजीपति का माना जाता था। मार्क्स के अनुसार 'लाभ खोरी की हुई मजदूरी है' तथा वर्तमान समय में मजदूरी विचारधारा तथा कल्याणकारी राज्य की स्थापना हो जाने से किसी भी मध्यम या उद्योग में उत्पन्न लाभ पर न केवल साहसी का अधिकार माना जाता है बल्कि यह समझा जाने लगा है कि 'बिना श्रमिकों के सहयोग के लाभ प्राप्त नहीं किया जा सकता। लाभ में स श्रमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए।

लाभांश-भागिता की योजना संप्रथम फ्रांसीसी विचारक श्री एम. लेक्लेयर (M Leclayer) ने 1820 में आरम्भ की। इसके अनुसार यदि लाभ का कुछ हिस्सा श्रमिकों को दे दिया जाए तो इससे और अधिक लाभ एकत्रित होती है।

अर्थ (Meaning)—लाभांश-भागिता के अन्तर्गत नियोजक श्रमिकों को उनकी मजदूरी के प्रतिरिक्त लाभ में से कुछ हिस्सा देता है। यह दोनों पक्षों के बीच समझौते पर आधारित होता है। किसी भी स्थान से प्राप्त लाभ औद्योगिक प्रणाली का अभिन्न अंग है और श्रमिकों के शोषण को समाप्त करने हेतु इस योजना के महत्त्व पर जोर दिया गया है।

लाभांश-भागिता की वांछनीयता (Desirability of Profit-sharing)

लाभांश-भागिता की योजना से सामाजिक लाभ (Social Justice) प्रदान किया जा सकता है। किसी भी स्थान में जो लाभ प्राप्त होता है वह श्रमिकों के कारण से होता है। यदि हम इस लाभ में से श्रमिकों को कुछ भी नहीं दें तो यह उनके प्रति अन्याय होगा।

यदि लाभ का हिस्सा श्रमिकों को न देकर पूँजीपति या साहसी रख लेता है तो इससे श्रमिकों व मालिक के सम्बन्ध मधुर नहीं रहते। इससे घाए दिन हड़ताल, धीमी गति से कार्य करने की प्रवृत्ति में औद्योगिक उत्पादन में गिरावट आती है। अतः अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने तथा उत्पादन में वृद्धि करने हेतु लाभांश-भागिता योजना का होना आवश्यक है।

लाभांश-भागिता में श्रमिकों को मजदूरी के प्रतिरिक्त लाभ में से हिस्सा मिलता है जिससे श्रमिकों की वांछुकता में वृद्धि होती है और इसके परिणाम-

स्वरूप उत्पादकता में वृद्धि होगी। इससे प्रचंडी योग्यता वाले श्रमिक प्राक्पित होते हैं।

लाभांश-भागिता योजना को सीमाएँ

(Limitations of Profit-sharing Scheme)

लाभांश-भागिता योजना की कुछ सीमाएँ हैं जो निम्नलिखित हैं—

1. श्रम सघ नेताओं द्वारा इस योजना का विरोध किया जाता है क्योंकि श्रमिक नेताओं का कहना है कि इस योजना से श्रम सघों को दुर्बल बनाया जाता है। इससे श्रमिक मालिक पर आश्रित होने हैं।

2. इस योजना के अन्तर्गत लाभ के लोभ में श्रमिक अधिक कार्य करते हैं। अतः उनकी कार्यकुशलता घटती है और निम्न वास्तविक मजदूरी मिलती है।

3. श्रमिकों का दिया जाने वाला हिस्सा प्रासानी से मालूम नहीं किया जा सकता है। लाभांश-भागिता की गणना एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक स्थान से दूसरे स्थान पर प्रत्यक्ष-प्रत्यक्ष आधारों पर होगी। इससे श्रमिकों में कम हिस्सा तथा अधिक हिस्सा पाने वाले दो वर्ग होंगे। इससे औद्योगिक संपर्क उत्पन्न होते हैं।

4. श्रमिकों को मिलने वाला हिस्सा अधिक न होने के कारण वे मालिकों की ईमानदारी में विश्वास करने लगते हैं और इस प्रकार की योजना में अधिक रूचि नहीं लेते।

5. मालिक भी इसका विरोध करते हैं। उनका कहना है कि जब श्रमिकों को उद्योग के लाभ में से हिस्सा दिया जाता है तो हानि होने पर श्रमिकों द्वारा हानि का भार भी वहन करना चाहिए। वे इस योजना को एक-वर्षीय योजना बताते हैं।

6. इस योजना के अन्तर्गत दोनों पक्ष अपना-अपना महत्त्व बताते हैं कि लाभ उनके प्रयासों का परिणाम है और इससे उनमें घाप में भ्रूण उत्पन्न हो जाता है।

7. श्रमिकों को जब उद्योग के लाभ में हिस्सा दिया जाने लगता है तो वे सुस्ती से कार्य करते हैं जिससे उत्पादन में गिरावट आती है।

इस प्रकार की योजना पूर्ण रूप से कहीं भी सफल नहीं हुई है क्योंकि इसकी कई सीमाएँ हैं। फिर भी हम कह सकते हैं कि इस प्रकार की योजना की सफलता के लिए एक ऐसे वातावरण की आवश्यकता है जिसमें दोनों पक्ष (श्रमिक व मालिक) एक-दूसरे पर विश्वास करते हैं। यह कहना कि इनमें औद्योगिक विवाद नहीं होंगे, बिल्कुल सही नहीं है। यह जरूर है कि इस योजना के लागू करने से कुछ सीमा तक विवादों को कम किया जा सकता है।

भारत में लाभांश (बोनस) योजना : इतिहास और ढाँचा¹

सही धर्मों में बोनस के मुगलान की प्रथा का प्रादुर्भाव प्रथम विश्व-युद्ध के अन्तिम दिनों में हुआ था। इस प्रश्न पर विचार-विमर्श के दौरान हार्दले आयोग ने अग्रणी मत व्यक्त किया था—

¹ भारत सरकार द्वारा प्रकाशित सर्वज्ञ सायरी से साधार।

“हमारे कहने का मतलब यह नहीं है कि अपनी कार्यक्षमता के मौजूदा स्तर के अनुसार, कामगार को पहले किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के कारोबार में होने वाले लाभ में सदा ही उचित भाग मिला है या उसे अब मिनना है, लेकिन जब तक उमका संगठन उतना दुर्बल रहेगा, जितना कि प्राय है, तब तक इस बात का मदा खतरा बना रहेगा कि उसे उद्योग के कारोबार में (मुनाफे का) उचित भाग पाने में सफलता न मिले। समय समय पर इस बात के सुभाव दिए गए हैं कि लाभ बाँटने की योजनाओं को घामतौर पर लागू करने से इस मुश्किल को घासान किया जा सकता है, लेकिन इस घान्दोजन में भारत में जरा भी प्रगति नहीं की और औद्योगिक विकास की मौजूदा स्थिति में ऐसी योजनाओं के लाभदायक या प्रभावी सिद्ध होने की सम्भावना नहीं है।”

युद्ध बोनस

सन् 1914-18 के युद्धकाल में वस्तुओं के दाम बढ़ गए थे। नतीजा यह हुआ कि वास्तविक तनखाहों का कम हो गई और मजदूरी और व्यापार में लाभ बहुत बढ़ गए। उस समय मजदूरी ने प्रतिरिक्त पैसे के लिए घान्दोजन किया। कुछ तो इसलिए कि वे अपने बतन और वास्तविक तनखाहों के बीच में अंतर कम करना चाहते थे और कुछ इसलिए भी कि उद्योगों द्वारा उस दौर में कमाए गए प्रतिरिक्त मुनाफे में भी हिस्सा बाँटने का उनका इरादा था। इस स्थिति में कुछ औद्योगिक इकाइयों को अपने मजदूरों को 'युद्ध बोनस' देने पर मजबूर कर दिया।

उस समय दिया जाने वाला बोनस दो तरह का था—(1) यह मानिकों द्वारा सद्भावना प्रदर्शन के रूप में कबन शेरपुटी या अनुग्रह राजिव नाम पर दिया जाता था, (2) यह या तो महुँगाई भत्ते के बदले दिया जाता था या वार्षिक प्रतिजन अवकाश के स्थान पर मिलता था।

मजदूरों का अधिकार

दूसरे विश्व-युद्ध के दौरान युद्धकालीन बोनस का अर्थ ऐसा सुपतान समझा जाने लगा जो कि युद्ध के दौरान कमाए गए प्रतिरिक्त मुनाफे में से मजदूरों का दिया जाता था। इण्डियन लेबर काँग्रेस (1943) मुनाफा बाँटने के बारे में बोनस पर विचार-विमर्श करने के बाद इस निष्कर्ष पर पहुँची थी कि बोनस के प्रश्न पर महुँगाई भत्ते के सवाल से अलग विचार करना चाहिए और यह एक ऐसा सवाल है जिसे मालिकों को अपने कर्मचारियों से खासतौर पर तय करना है। उनके मालिकों ने स्वेच्छता से बोनस दिया, पर इस सवाल पर अन्तक विचार भी भारत रक्षा अधिनियम के अधीन घदालतो में उठाए गए। घदालतों का कहना था कि अम और पूँजी के सहयोग से ही मुनाफे हुए हैं इसलिए मजदूरों को अधिकार है कि वे किसी समय विशेष में प्रतिरिक्त लाभ में हिस्सा बाँटने की माँग करें। अभी तक भी बोनस का दावा एक कानूनी अधिकार नहीं था। कबन उन्ने मजदूरों को मनुष्ट रतने की दृष्टि से न्याय, तर्क और सद्भावना के निदानों के आधार पर स्वीकार दिया गया था।

वम्बई उच्च न्यायालय का फैसला

यह स्थिति तब तक चरती रही जब तक इस प्रश्न पर वम्बई उच्च न्यायालय ने यह निर्णय नहीं दे दिया कि वोनस की मांग मजदूर का अधिकार है। उसने कहा—“वोनस एक ऐसा मुग्तान है जो किसी मालिक द्वारा कर्मचारियों को एक स्पष्ट या निहित समझौते के अधीन किए गए काम के लिए अनिच्छित पारिश्रमिक के रूप में किया जाए।”

वोनस विवाद समिति

वम्बई के सूती कपड़ा मिन कामगरो को सन् 1920, 1921 व 1922 के लिए सन् 1921, 1922 व 1923 में भी वोनस दिया गया था। सन् 1923 के लिए वोनस न देने के विरोध में जनवरी 1924 के अन्त में एक आम हड़ताल हुई थी। इसके फलस्वरूप वम्बई उच्च न्यायालय के तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश सर नार्मन मेक्लीड की अध्यक्षता में एक वोनस विवाद समिति स्थापित की गई थी।

विचारार्थ विषय

समिति को निम्नलिखित विषयों पर विचार करना था—

(1) वम्बई की सूती कपड़ा मिलों द्वारा अपने कर्मचारियों को सन् 1919 से दिए गए वोनस की प्रकृति के आधार पर विचार करना और इस बात की घोषणा करना कि क्या इस बारे में कर्मचारियों का कोई पारम्परिक, कानून या मान्यता का दावा बन गया है? और (2) सन् 1917 से आलोच्य अवधि तक हर वर्ष के लिए मिनो द्वारा कमाए गए मुनाफों का जाँच करना ताकि उनकी तुलना सन् 1923 में हुए मुनाफों से की जा सके और मिन मालिकों की इस मान्यता पर मत दिया जा सके कि पिछले वर्षों की तरह सन् 1923 में वोनस देने का कोई औचित्य नहीं है क्योंकि सन् 1923 में सूती वस्त्र उद्योग ने बून मिलाकर जो मुनाफा कमाया है उसके आधार पर वोनस नहीं दिया जा सकता।

समिति से कहा गया था कि वह इस बारे में कोई निर्णय या प्रमल के लिए सुझाव न दे बल्कि केवल तथ्य सप्रह तक ही सीमित रहे।

समिति के निष्कर्ष

मिन मजदूरों को पाँच वर्षों तक जो वोनस दिया गया था उसकी प्रकृति और आधार की जाँच-परख करने के बाद कमेटी ने यह घोषित किया कि मिन मजदूरों को वार्षिक वोनस के मुग्तान का कोई ऐसा पारम्परिक, कानूनी या तर्कसंगत दावा नहीं बनता जिसे अदालत में सही ठहराया जा सके। सन् 1917 के बाद के वर्षों में हुए मुनाफों की जाँच परख करन और सन् 1923 में हुए मुनाफों से उनकी तुलना करने के बाद समिति ने कहा कि सन् 1923 के लिए सूती वस्त्र उद्योगों ने कारावार किया है। उससे मिल मालिकों की यह बात सही ठहरती है कि उसके आधार पर कोई वोनस नहीं दिया जा सकता।

वैसे समिति का विचार यह था कि मजदूरों ने अपने मालिकों के विरुद्ध जो दावा किया है, उसकी सही प्रकृति को देखते हुए यह मालिकों और मजदूरों के बीच

सोदेबाजी का प्रश्न घन गया था, जिसमें तर्क या न्याय व भौचित्य के सिद्धान्तों के अनुसंधान भी सोच विचार किया जा सकता है। यह मजदूर इस बात को निश्चिन्त करने का नहीं है कि इन दोनों के बीच अनुबन्ध का स्वरूप क्या है।

अहमदाबाद की समस्या

सन् 1921 में अहमदाबाद में भी उद्योग के सामने ऐसी ही समस्या उठ खड़ी हुई थी। बोनस की विस्तृत शर्तों पर विवाद हो गया था और तब प मदन मोहन मालवीय की मध्यस्थता से ही इस समस्या का हल निकला था। मालवीय जी ने कहा था—

“मेरी स्पष्ट मान्यता यह है कि अगर किसी मिन को अच्छा लाभ होता है, तो मजदूरों को ग्रामगौर पर हर वर्ष के ग्रन्थ में एक माम के वेतन के बराबर बोनस दिया जाना चाहिए, क्योंकि मजदूरों के निष्ठापूर्ण सहयोग में ही मिल ऐसा मुनाफा कमा पाती है। अगर फायदा बहुत ज्यादा हुआ होता मिन मालिकों को चाहिए कि मजदूरों को ज्यादा बोनस दें।”

स्वैच्छिक भुगतान

दूसरा विश्व-युद्ध छिड़ने पर समस्त उद्योगों को अनिवार्य सवाग (रग-रपाव) अध्यादेश के तहत ले घाया गया था। प्रामाण्य मुद्ररानीन परिस्थितिया के कारण कुछ कम्पनियों ने बहुत अधिक मुनाफे कमाए और औद्योगिक प्रतिष्ठानों के मालिकों ने यह इस बात को अच्छा समझा कि मजदूरों को कुछ व सन्वृष्ट रखा जाए।

सन् 1941 से 1945 तक बम्बई के मिल मालिक तथ की सदय मित्रों ने स्वैच्छा से बोनस घोषित किया। सन् 1941 में यह रकम कर्मचारियों की वार्षिक वेतन का 1/8 वां भाग और सन् 1942 से 1945 तक 1/6 वां भाग थी।

बहुत से मामलों में बोनस प्रदायगी कर दी गई पर साथ ही यह भी कहा गया कि बोनस देने की बात अधिक मुनाफा होने से सम्बन्धित है। कुछ मामलों में तो स्वयं मजदूरों व कर्मचारियों ने यह स्वीकार कर लिया कि अगर कम्पनी को कोई लाभ मुनाफा न हुआ हो तो वे लोग बोनस के रूप में उगका हिस्सा पाते के अधिकारी नहीं होते। उस समय बोनस को 'बर्लीन' के रूप में समझा जाता था।

श्रमिक अधिकार

बोनस के बारे में पहले समझा जाता था कि यह मालिक द्वारा अपने कर्मचारियों को अपनी मनमर्जी से दी जाने वाली मुक्त व स्वैच्छिक भेंट है, लेकिन यह विचार पुराना पड़ गया। किसी व्यावसायिक प्रतिष्ठान में काम करने वाले सभी लोगों का सहयोग ही औद्योगिक प्रस्थाओं को ठीक व फलदायक रण के लिए जरूरी माना जाने लगा। अब उद्योगों के बारे में केवल व्यावसायिक दृष्टिकोण से ही नहीं सोचा विचार किया जाता था, इसका मानवीय पक्ष भी विचारणीय हो गया था। उद्योग क्षेत्र में शांति बनाए रखने की बात पर धन दिया जाने लगा था। बम्बई के मुख्य न्यायाधीश एम सी घागना ने कहा था—(1) मजदूरों को किसी माल विशेष में हुए ज्यादा मुनाफों में हिस्सा भागने का अधिकार है और (2) उद्योग

मुनाफे को बाँटने का प्रचढ़ा तरीका तनदवाहे चडाना नहीं बल्कि वापिक बोनस देना है। श्री छागना की इस बात से महाराष्ट्र के ही नहीं अन्य राज्यों के न्यायाधीशों ने भी सहमति प्रकट की, लेकिन बोनस की परिभाषा निश्चित करने के लिए कोई फार्मूला तैयार करने की दिशा में कोशिश नहीं की गई।

‘अनजाने सागर’ की यात्रा

अप्रैल, 1948 में आयोजित इण्डियन लेबर कॉन्फ्रेंस में मुनाफा बाँटने के विषय पर विचार-विमर्श करते हुए कहा था कि यह मामला इस प्रकार का है कि इस पर विशेषज्ञों द्वारा विचार किया जाना चाहिए। भारत सरकार ने मुनाफा बाँटने के प्रश्न पर विचार करने के लिए एक समिति गठित की। समिति से कहा गया कि वह सरकार को निम्नलिखित बातों के लिए सिद्धान्त तय करने में अपनी सहायता दे—(अ) श्रमिक को उचित तनख्वाहें (आ) उद्योगों में निवेशित पूँजी पर उचित लाभ, (इ) सस्थानों के रख-रखाव और विस्तार के लिए पर्याप्त नवित कोष की व्यवस्था और (ई) अधिशेष लाभ में मजदूरों के हिस्से का निर्धारण। इसे प्रामाणिक तौर पर (आ) व (इ) में किए गए उत्पादन प्रावधानों के अनुरूप तालमेल बँटाते हुए (कम या ज्यादा) तय किया जाना था।

समिति कोई ऐसी प्रक्रिया तय नहीं कर सकी, जिनके आधार पर मुनाफे में कर्मचारियों के हिस्से की बात को उत्पादन के साथ तालमेल बँटाकर कम या ज्यादा तय किया जा सके। समिति का विचार था—“इसलिए बड़े पैमाने पर मुनाफे में बँटवारे का प्रयोग करना एक अनजान-प्रनदेखे सागर की यात्रा पर निकलने जैसा होगा।”

समिति ने सुझाव दिया कि कुछ सुव्यवस्थित उद्योगों में मुनाफा बाँटने की बात प्रायोगिक तौर पर लागू की जा सकती है। ये उद्योग हैं—(1) सूती वस्त्र, (2) जूट, (3) इस्पात (मुख्य उत्पाद), (4) सीमेन्ट, (5) टायर उत्पादन और (6) सिगरेट उत्पादन।

मुनाफा बाँटने का प्रयोग करने का सुझाव देने के पीछे औद्योगिक शान्ति बनाए रखने की भावना ही काम कर रही थी। समिति का यह कहना था कि अधिशेष लाभ का अनुमान लगाने और उसे कानून के अनुसार बाँटा जाए, इस बात को प्रमाणित करने की पूरी जिम्मेदारी कम्पनियों के बंध रीति से नियुक्त लेखा परीक्षकों पर डाल दी जानी चाहिए।

केन्द्रीय परामर्शदात्री परिषद् ने उक्त समिति की रिपोर्ट पर विचार किया, लेकिन उस दिशा में कोई समझौता नहीं हो सका। व्यवहार रूप में मुनाफे के बँटवारे की प्रक्रिया समय-समय पर औद्योगिक श्रदागतों व न्यायाधिकरण द्वारा बोनस सहायों के निर्णय देने के रूप में चलती रही। लेकिन उनके फैसलों में इसके लिए कोई समझ या स्पष्ट आधार उभर कर सामने नहीं आ सका।

श्रमिक अग्रीजोली ट्रिड्यूनल फार्मूला

इस पृष्ठभूमि में, थोड़े समय तक चले श्रमिक अग्रीजोली ट्रिड्यूनल (एल ए टी) ने बोनस मुग्तान के सिद्धान्त तय किए थे। सन् 1950 में सूती बनडा उद्योग

के विवाद पर अपने अपने में अमिक कपीली ट्रिब्यूनल ने अमिकों को बोनस देन से सम्बन्धित मुख्य सिद्धान्तों का प्राख्य सामने रखने टुण कहा था—

“इसे (बोनस जो) अत्र अनुग्रह मुक्तान नहीं माना जा सकता क्योंकि यह यात मानी जा सकी है कि अगर बोनस के बारे का प्रतिरोध किया जाए तो उससे ऐसा औद्योगिक विवाद उभरना है जिसका फंमला बंध रूप से गजित औद्योगिक न्यायालय या ट्रिब्यूनल को करना होता है।”

सन् 1952 में एक-दूसरे मामले में इमने बोनस का परिमाण निश्चिन करने वाले प्राधारों की व्याख्या करते हुए कहा था—

“इस ट्रिब्यूनल की लगातार यह नीति रही है कि अमिकों के लिए ऐसी वेतन दर या मान तय की जाए जो बोनसों की आम दशा-दिशा के अनुरूप होने के साथ-साथ कम्पनी की मुगनान क्षमता के अनुरूप भी हो अगर सम्भव हो तो इने मुनाफे के अधिशेष में से बोनस देकर उमे आर्थिक लाभ पहुंचाया जाए। इन मामलों को किन्ही सिद्धान्तों व प्राधार पर निश्चिन करना होगा न कि प्राधारहीन बातों पर। क्योंकि अगर हम सिद्धान्त में प्रग हट जाते हैं तो अमिक निसंयो में एक-रूपता नहीं रहेगी और प्रतिश्चिन प्राधारों पर फंमले देना औद्योगिक सम्बन्धों के लिए अनरनाक सिद्ध होगा।”

पहले मामले के सन्दर्भ में निश्चिन किण गण फार्मूले के अनुसार, जो कि 'पूरा पीठ फार्मूला' (पुन वंन फार्मूला) के नाम से जाना गया मकन लाभ में से निम्न-निश्चित खर्चों की व्यवस्था करने के बाद ही बंटवारे के लिए अधिशेष निश्चिन किया जाएगा। वे हैं—

- (1) टूटे कूटे के लिए प्रावधान,
- (2) पुनर्वास के लिए सचिन कोष,
- (3) चुकता पूंजी पर 6% लाभ, और
- (4) कार्य पूंजी पर चुकता पूंजी की तुलना में कम दर पर लाभ।

और इनके बाद बाकी रहे उपलब्ध अधिशेष से अमिकों को साल के लिए बोनस के रूप में उचित हिस्सा दिया जाए।

अमिक कपीली ट्रिब्यूनल द्वारा निश्चिन फार्मूले को प्राधार मानकर ही देग भर के औद्योगिक ट्रिब्यूनलों ने बोनस प्रशाणगी के फंमले दिए। हालांकि समय-समय पर इस फार्मूले को संशोधिन करने की मांग लगातार उठाई जाती रही। संशोधन की मांग का प्रमुख प्राधार अमिक कपीली ट्रिब्यूनल द्वारा पुनर्वास के प्रावधान की प्रावमिर खचं मानना था। सन् 1959 में एमोनिक्टेट मीमेन्ट कम्पनीज की कपील पर विचार के दौरान सर्वोच्च न्यायालय के सामने यह मुद्दा थाया था। अमिक कपील फार्मूले में निहित सिद्धान्तों को उचित ठहराने हुए सर्वोच्च न्यायालय ने कम्पनीज की मांग को मान्यता नहीं दी।

“अगर विधान मण्डल को यह महसूस होता है कि अमिकों द्वारा किए जाने वाले सामाजिक व आर्थिक न्याय के दावों की अपेक्षाकृत अधिक स्पष्ट प्राधार पर

परिभाषित किया जाना चाहिए, तो यह उस मामले में हस्तक्षेप कर सकता है और विधान बना सकता है। यह भी सम्भव है कि एक उच्चाधिकार प्राप्त आयोग द्वारा इस प्रश्न पर सर्वांग विचार कराया जाए और आयोग से कहा जाए कि वह इन समस्या के सब पक्षों पर समस्त उद्योगों व मजदूरों की सब सस्यापों से बात करके हर दृष्टि से विचार करे।”

बोनस आयोग

स्थाई श्रम समिति ने इस मुद्दे पर मई 1960 में विचार किया और इसकी सिफारिशों के आधार पर 6 दिसम्बर, 1961 को एक त्रिपक्षीय आयोग का गठन किया गया। इसे लोय धामतीर पर बोनस आयोग के नाम से जानते हैं। इसका काम था लाभ पर आधारित बोनस की प्रदाएगी के प्रश्न पर सर्वांग-सम्पूर्ण विचार करना और सरकार को अपनी मिफ रिगें देना। अध्यक्ष (थी एम. धार मेहर) ने अतिरिक्त आयोग में दो स्वतन्त्र सदस्य और दो-दो सदस्य कर्मचारियों व मालिकों के (सार्वजनिक क्षेत्र सहित) थे।

सार्वजनिक क्षेत्र को भी इस आयोग के विचार क्षेत्र में शामिल करने की मांग जोर-शोर से उठाई थी। लेकिन फंभना यह हुआ कि सार्वजनिक क्षेत्र के उन्ही सस्थानों को आयोग के विचार क्षेत्र में सम्मिलित किया जाना चाहिए, जो विभागीय तौर पर नहीं चलाए जाते हैं और जो निजी क्षेत्र के अपने जैसे प्रतिष्ठानों से प्रतिद्वन्द्विता करते हैं।

सरकार को बोनस आयोग की रिपोर्टें 21 जनवरी, 1964 को मिली। रिपोर्टें सर्वसम्मत नहीं थी और थी दांडेकर (मालिकों के प्रतिनिधि) ने अनेक महत्वपूर्ण मामलों पर बहुमत की सिफारिशों का विरोध किया था। आयोग की सिफारिशों पर सरकार ने निर्णय 2 सितम्बर, 1964 के एक प्रस्ताव द्वारा घोषित किए गए थे। इसमें सरकार ने निम्नलिखित सशर्तों के माध्यम आयोग की सिफारिशों को स्वीकार कर लिया था—

1 इस समय जारी सारे प्रत्यक्ष करों को बोनस की दृष्टि से, उल्लेख अविशेष का अनुमान लगाते समय प्रथम भार के रूप में काट लिया जाना चाहिए।

2 इसके अलावा आगे विकास करने की दृष्टि से साधन जुटाने के लिए उद्योगों को करों में जो छूटें दी जाती हैं, उनका इस्तेमाल कर्मचारियों को अधिक बोनस देने में नहीं किया जाना चाहिए। दूसरी ओर अगर वर्तमान कर-कानून और विनियम पूरी तरह इस स्थिति को सुरक्षित नहीं बना पाते तो कानून द्वारा इन बातों को सुनिश्चित बनाया जाना चाहिए कि ऐसी कर छूटों में जो रकम जमा होती है वह सचमुच उन्हीं बानों में लगाई जाए जिनके लिए करों में छूटें दी जाती हैं। इसके अलावा हिन्दुस्तान शिपयार्ड जैसी कुछ विशिष्ट कंपनियों को सरकार द्वारा दी जाने वाली सब्सिडी को बोनस भुगतान के उद्देश्य से मान्य लाभ के हिसाब में शामिल नहीं किया जाना चाहिए।

3 बोनस के उद्देश्य से 'उपलब्ध अविशेष' का हिसाब लगाने में पहले पूंजी पर साम बाने खाने में प्रथम भार के रूप में काटी जाने वाली राशि का हिसाब

इस तरह हुआ—प्रथिमानी ग्रेडर पूंजी पर 85 प्रतिशत (कर माध्य) और ग्रेडर शक्ति पर 75 प्रतिशत (कर माध्य)। इस व्यवस्था का पैका के अतिरिक्त दूसरे सरकाराना पर लागू किया जाना चाहिए। पैका के मामल में तुलनात्मक तरे पर श्रेणी प्रथिमानी ग्रेडर पूंजी पर वास्तविक देय कर में चुकता साधारणपूजा पर 75 प्रतिशत (कर माध्य) और ग्रेडर शक्ति पर 5 प्रतिशत (कर माध्य)।

4 वाद के निगमों में मशोषित बोनस प्रदायकों की प्रतिकारियों के भ्रूलक्षी प्रभाव के बारे में यह उल्लेख 1962 के किसी भी दिन समाप्त होने वाले वर्षों से सम्बन्धित मध्य विधानसभे बोनस सम्बन्धी मामलों पर लागू माना जाना चाहिए। वेदक वही मामल इंगन मुक्त रहग जिनमें इसमें पल हा समझीत हो चुके हैं या निगम टिग जा चुके हैं।

109802

आयोग की रिपोर्ट पर सरकार के निगमों की घोषणा के बाद मजदूर संगठनों की ओर से सरकार को एक अनेक प्रतिबन्धन मिले हैं जिनमें फामून् में कुछ मामलों में यह हानि की आशंका है कि श्रमिकों को मिलने वाले बोनस का परिमाण कम हो जाएगा। सरकारानों के श्रेय श्रम मन्त्री ने 18 मिनम्बर 1964 को मन्त्र म एके वक्तव्य में उस स्थिति को स्पष्ट करते हुए कहा कि आयोग की रिपोर्ट के बारे में प्रस्तावित विधेयक में इस बात को सरलित करने के सम्बन्धित प्रावधान सम्मिलित किए जायेंगे कि बोनस के मामल तय करने में चाह बनमान आधारे पर निगम ही या नए फामून् के आधार पर श्रमिकों को अधिक पायद मिल सकें। यानस सम्बन्धी विधेयक

सरकार द्वारा स्वीकृत बोनस आयोग की सिफारिशों को व्यावहारिक रूप देने के लिए प्रस्तावित विधेयक के समीक्ष पर स्थायी श्रम समिति ने अपनी 1964 व माघ 1965 की बैठकों में विचार विमर्श किया। सरकार ने जिन विधेयक का अंतिम रूप लिया उसमें विभिन्न पक्षों द्वारा किए गए सुझावों का भी ध्यान रखा गया था। उस 29 मई 1965 को यानस भुगतान अध्यादेश 1965 के नाम में जारी किया गया। 25 मिनम्बर 1955 के बोनस भुगतान अधिनियम का स्थान 1965 के इस अध्यादेश ने ले लिया।

यानस विधेयक का सांविधानिक चुनौती

29 मई 1965 को बोनस अध्यादेश जारी होने के तुरन्त बाद ही विभिन्न उच्च न्यायालयों में इस विधेयक के महत्वपूर्ण प्रावधानों की सांविधानिक वैधता की चुनौती देने हुए अधीन दायरे की गई। कानून की सांविधानिक वैधता का मशीन चुनौती देने हुए अधिनियम के अनुच्छेद 32 के अधीन सर्वोच्च न्यायालय में दो टिप्टीजन और अन्वर्ड के प्राथमिक न्यायालय के निष्पत्ति के विरुद्ध ही दीशानी अधीन दायरे की गई। पूरे अधिनियम की आलोचना की गई। तालतोर पर धारा 10 जिनमें तहल लाभ न होने की स्थिति में भी श्रुततम बोनस भुगतान का प्रावधान था धारा 33 जिसका सम्बन्ध कुछ अनिर्णीत विधानों पर अधिनियम को लागू करने से था और

धारा 34 (2) को, जिसका सम्बन्ध बोनस की मौजूदा ऊंची दरों को संरक्षण देने से था, चुनौती दी गई थी। सर्वोच्च न्यायालय ने 5 अगस्त, 1966 को दिए गए अपने फैसले में धारा 10 की मौखिकानिकता को उचित ठहराया था। अधिमत बोनस या सेट ऑफ या अग्रिम देना व नेट ऑफ या मुजरा प्रणाली से सम्बन्धित प्रावधानों को बरकरार रखा गया। लेकिन धारा 33 और 34 (2) और साथ ही धारा 37 को भी (जो अधिनियम के प्रावधानों की व्याख्या करने में आने वाली कठिनाइयों को दूर करने का अधिकार सरकार को देती है), मौखिकानिक दृष्टि से अर्थघोषित कर दिया गया।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले से बनी स्थिति से निपटने की कठिनाई

फैसले के तुरन्त बाद मजदूरों ने प्रतिवेदन दिया कि सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निरस्त घोषित प्रावधानों (विशेषकर उच्चतर बोनस की मौजूदा स्थिति को संरक्षण देने वाले) को फिर से बहाल किया जाए। दूसरी ओर मालिकों का कहना था कि यथास्थिति बनाए रखी जाए।

सर्वोच्च न्यायालय के फैसले के बाद दूसरी स्थिति पर स्थायी श्रम समिति और इसके बाद गठित द्विपक्षीय समिति द्वारा विचार किया गया। लेकिन फिर भी दोनों पक्षों के बीच विभिन्न प्रस्तावों पर कोई समझौता नहीं हो सका और विरोधी प्रस्ताव पेश किए गए।

1969 में बोनस अधिनियम में संशोधन

मेटल बॉक्स कंपनी और इसके कर्मचारियों के बीच बोनस विवाद पर सर्वोच्च न्यायालय ने फैसला दिया कि धारा 6 (सी) के अधीन देय कर राशि का हिसाब लगाने समय बोनस अधिनियम के तहत दिए गए बोनस को सकल लाभ से घटाया नहीं जाएगा। इस फैसले के फलस्वरूप यह दुष्प्रभाव कि कर के नाम पर घटाई जाने वाली रकम वास्तविक रूप से ज्यादा बँट जाती थी और बोनस देन पर प्रायकर के अधीन मालिक को मिलने वाली कर छूट की पूरी रकम उमड़ी जब में जाती थी। यह बात सरकार की रीति रिवाज के विपरीत ठहरती थी। मजदूरों तो सर्वोच्च न्यायालय द्वारा धारा 34 (2) को रद्द किए जाने में पहले ही दुःखी थे। मेटल बॉक्स कंपनी के मामले में दिए गए फैसले से और अधिक उद्वेगित और बेचैन हो गए क्योंकि इन दोनों निर्णयों से उन्हें मिलने वाली बोनस राशि पर दुष्प्रभाव पड़ा था। इसलिए 10 जनवरी, 1969 को एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम की धारा 5 में संशोधन कर दिया गया। इन नतीजतन में यह स्पष्टीकरण दिया गया था कि किसी लेखा-वर्ष में मालिक को मिलने वाली कर छूट राशि को बाद वाले लेखा वर्ष के उपलब्ध अधिशेष में जोड़ना होगा। इन प्रकार कर छूट की राशि अब (प्रधान लेखा वर्ष 1968 से आने) मालिक और उनके लिए कर्मचारियों के बीच 40:60 के अनुपात में बाँटी जाएगी। बाद में एक संसदीय अधिनियम ने इस अध्यादेश का स्थान ले लिया।

राष्ट्रीय श्रम आयोग की सिफारिशें

राष्ट्रीय श्रम आयोग ने निम्नलिखित सिफारिशें दी हैं—

वापिस बोनस देने की प्रणाली अस्तित्व में आ गई है। उसने अपना स्थापित बना लिया है और भविष्य में भी सम्भवतः जारी रहेगी। जहाँ तक बोनस के परिमाण की तय करने का प्रश्न है उस सामूहिक सौदेबाजी के जरिए तय किया जा सकता है। लेकिन इस सम्झौता का आधार बनाने वाले फामूल का कानूनी होना होगा। 1965 के बोनस मुक्तान अधिनियम को अधिस्त समय तक धाजमा कर देखना चाहिए। कुछ कम्पनियों ने जो बोनस अधिनियम पारित होने से पहले बोनस दिया करती थीं अथ बोनस देना बन्द कर दिया है, क्योंकि यह अधिनियम उन पर लागू नहीं होगा। इन कम्पनियों को केवल इसी बात पर बोनस की प्रदायगी बन्द नहीं करनी चाहिए। सरकार को चाहिए कि ऐसी कम्पनियों के सम्बन्ध में अधिनियम में उचित संशोधन करने की सम्भावना पर विचार करे।

यह तय किया गया कि बोनस पुनरीक्षण समिति की रिपोर्ट मिलने के बाद इस मामले पर विचार किया जाए।

बोनस पुनरीक्षण समिति का गठन

बोनस मुक्तान अधिनियम में संशोधन करने के लिए 9 अगस्त, 1966 को श्री बिल्लु बसु द्वारा राज्यसभा में बोनस मुक्तान (संशोधन) विधेयक 1966 के नाम से एक विधेयक प्रस्तुत किया गया। उनका द्वारा प्रस्तावित संशोधन के मुख्य उद्देश्य थे—

- (1) अधिनियम की धारा 10 के अधीन दफ्तरी-यूनियन बोनस को लेना वर्ष में अर्जित वेतन मजदूरी के 4% से बंधाकर वापिस प्राप्ति को 1/12 करना,
- (2) अधिनियम की धारा 11 को हटाना जो अधिस्ततम धानन को लेना वर्ष के वेतन/मजदूरी के 20% तक सीमित करता है और
- (3) धारा 32 द्वारा अलग विधेयक का सारजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों के अलावा उन सभी सारजनिक प्रतिष्ठानों पर इस अधिनियम को लागू करना, जो कम्पनियों और निगमों की तरह चलाए जाते हैं।

संसद से परागर्ण करके और मन्त्रिमण्डल के निर्णयानुसार इस विधेयक का विरोध करने और यह प्राथमिकता देने का फैसला किया गया कि सरकार उचित समय पर स्वयं एक उचित विधेयक पेश करेगी ताकि 1965 के धानन मुक्तान के अधिनियम को ऐसी व्यापारिक प्रतिष्ठानों में करके वाली सारजनिक क्षेत्र की कम्पनियों पर लागू किया जा सके, जो वर्तमान में अधिनियम की धारा 20 के अन्तर्गत इससे छूटी रह गई हैं। उक्त विधेयक को राज्यसभा ने 26 मार्च, 1971 को अस्वीकृत कर दिया। यह हम के दौरान श्रम मंत्रों ने यह प्राथमिकता दिया कि सरकार अस्वीकृत के अनुभवों को देखते हुए कानूनी बोनस मुक्तान की पूरी योजना का पुनरीक्षण करेगी।

पिछले अनुच्छेद में उल्लिखित धाख्यान के अनुरूप 28 अप्रैल, 1978 को एक समिति स्थापित की गई जिस पर सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम के व्यवहार के पुनरीक्षण की जिम्मेदारी थी। उसका स्वरूप व विचार क्षेत्र निम्नलिखित था—

1. स्वरूप—अध्यक्ष एवं सदस्य—(1) श्री एन. एन. भट्ट (2) श्री हरीश महिंद्रा, (3) श्री धार. पी. बिलीमोरिया, (4) श्री जी. रामानुजम, (5) श्री सतीश लुम्बा, (6) श्री महेश देसाई, (7) डॉ. एम. एन. पुनेकर।

2. विचार क्षेत्र—बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के नवीन की समीक्षा करना और उसमें प्रस्तावित योजना में उचित मशोघन सुझाना और खासतौर पर निम्नलिखित पर मुभाव देना—

- (1) क्या उन संस्थानों (कारखानों के अलावा) पर जहाँ 20 से कम श्रमिक काम करते हैं उस अधिनियम को लागू करना चाहिए। और यदि हाँ, तो रोजगार की किस सीमा तक? क्या इन छोटे संस्थानों में बोनस भुगतान के लिए अलग फार्मूला होना चाहिए?
- (2) क्या न्यूनतम बोनस (4%) की सीमा को बढ़ाने का मामला बनना है? यदि हाँ तो किस स्तर तक वृद्धि की जाए?
- (3) क्या बोनस भुगतान की वर्तमान उच्च सीमा और सेट ऑन या अधिम भुगतान और सेट ऑफ या मुजरा प्रणाली में किसी फेरदल की जरूरत है? यदि हाँ, तो इस परिवर्तन की दिशा क्या होगी?
- (4) क्या समूचे बोनस भुगतान को किसी न किसी रूप में संस्थान में उत्पादन में/उत्पादकता से समुक्त कर दिया जाना चाहिए?
- (5) क्या वर्तमान 4% न्यूनतम बोनस जारी रहे और उत्पादन/उत्पादकता की समुचित योजना के अध्ययन से इसे और बढ़ाने का प्रावधान भी किया जाना चाहिए?
- (6) किसी भी सम्बन्धित/अनुपगी मामले पर विचार करना और मुभाव देना।

समिति अपनी सिफारिशों को अन्तिम रूप देने से पहले राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था पर उनके सम्भावित प्रभाव का भी सावधानीपूर्वक आंकलन करेगी।

बोनस पुनरीक्षण समिति की अन्तिम रिपोर्टें

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 13 मितम्बर, 1972 को न्यूनतम बोनस, इसके भुगतान के तरीके, न्यूनतम बोनस में वृद्धि का उत्पादन-उत्पादकता से सम्भावित सम्बन्ध, प्रसार आदि प्रश्नों के बारे में अपनी अन्तिम रिपोर्टें प्रस्तुत कर दी थी। समिति के निष्कर्ष इस त्रिपय पर प्रस्तुत दो अलग-अलग रिपोर्टों में सन्निहित थे। एक रिपोर्ट अध्यक्ष, डॉ. एम. डी. पुनेकर, श्री एन. एस. भट्ट और श्री हरीश महिंद्रा की तरफ से पेश की गई थी और दूसरी रिपोर्टें पेश करने वाले थे श्री धार. डी. बिलीमोरिया, श्री महेश देसाई, श्री जी. रामानुजम और श्री सतीश लुम्बा।

समिति द्वारा प्रस्तुत शीर्षों रिपोर्टों पर मातृधानीपूरक विचार करने के लिए निम्नलिखित काम उठाए गए—

- (1) बोनस अधिनियम के तहत प्राप्त बोनस धमिका का मिनट बोनस न्यूनतम बोनस बोनस का 4% से बढ़ाकर लगा वष 1971-72 के लिए 8½% कर दिया गया।
- (2) बोनस भुगतान अधिनियम के तहत प्राप्त बोनस समस्त व्यक्तियों का 8½% तक पूरा भुगतान नष्ट किया जाए। जहाँ कथित गया वष में प्राप्त बोनस बोनस की रकम 8½% में अधिका है और कथित लगा वष में किए जाने वाले भुगतान और सन् 1970-71 लगा वष में किए गए भुगतान के बीच अंतर का अंतर (घटाने प्रयात् घन) है। (यानी जहाँ यह भुगतान 8½% में अधिका रहा हो) ता देश की मौजूदा आर्थिक स्थिति का दखल हुए इस कामचारिया के अधिष्ठ निधि प्राप्त में जमा करा दिया जाएगा।

उपरोक्त (1) और (2) में निहित व्यवस्थाया का सर प्रतिपादा मातृजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों पर भी लागू किया जाएगा।

यह आधिकारिक प्रार्थना जारी कर लिए जाए कि अधिनियम में औपचारिक मशीन हूने तक उन सावजनिक प्रतिष्ठानों का भी (जिन्हें इंग्लैंड समस्त बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 20 की व्यवस्था के तहत बोनस में से छूट मिली हुई है) उपरोक्त आधार पर सन् 1971 के दिवसों में शुरु होने वाले बोनस वष के लिए भुगतान करना चाहिए और

सरकार ने मातृका के व द्रीय मन्त्रालय में रहा कि वे अपने मन्त्रालय मस्थानों का यह मनाहें कि उन्हें सावजनिक काम के नाम में प्रकृतित काम के तहत म कामचारिया का लिए गए अधिष्ठ घन की दमूरी करने पर जोर नही देना चाहिए।
 बोनस में एक समशीय अधिनियम के तहत अध्यात्म का स्थान दे दिया।

1972-73 के लिए न्यूनतम बोनस

सन् 1965 के बोनस भुगतान अधिनियम में सितम्बर 1973 में फिर मसाधन दिया गया और यह व्यवस्था कर भी गई कि सन् 1972 के दिवसों में शुरु होने वाले बोनस वष के लिए न्यूनतम बोनस मजदूरी के 8½% का दर में न्यूनतम बोनस का भुगतान किया जाए तथा कुछ कामकाज मामला में बोनस के एक घन की कामचारिया के अधिष्ठ निधि में म जमा करा दिया जाए। सविन्य प्रतिष्ठा का धार में म प्रतिष्ठानों का है कि उह प्रत्येक बोनस की रकम नष्ट दा जानी चाहिए और सरकार ने उनकी प्राधना स्वीकार करने का निश्चय किया। सन् 1973 के दिवसों में अधिनियम में मशीन कर दिया गया।

1973-74 के लिए न्यूनतम बोनस

15 जनवरी 1974 का हुई अमी घटक में राजनीतिक मामला की मंत्रालय समिति ने हमारे मंत्र पर विचार विमर्श किया जो सन् 1973 के

जिसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के बारे में न्यूनतम देय बोनस भुगतान से सम्बन्धित था। समिति ने फंसला किया कि कोई अध्यादेश जारी करने के बजाय, यह कही अधिक अच्छा रहेगा कि मालिका के प्रमुख प्रतिनिधि सभों को अनौपचारिक रूप से सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 8½% की दर से न्यूनतम बोनस का भुगतान करने की सलाह दी जाए। केन्द्रीय श्रम मन्त्री ने उस सम्बन्ध में 22 जुलाई 1974 को एक बैठक आयोजित की। राज्य सरकारों से भी कहा गया कि वे राज्यों के मानक सगठनों को सन् 1973-74 लेखा वर्ष के लिए 8½% की दर से न्यूनतम बोनस भुगतान करने की सलाह दें। उनमें यह भी कहा गया कि वे यही सलाह सार्वजनिक क्षेत्र के प्रतिष्ठानों को भी दें। बाद में बोनस भुगतान अधिनियम में 11 सितम्बर, 1974 को मशोधन बरके उसमें सन् 1973 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए न्यूनतम बोनस के भुगतान की व्यवस्थाएँ जोड़ दी गईं। बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अन्तिम रिपोर्ट प्रस्तुत करना

बोनस पुनरीक्षण समिति ने 14 अक्टूबर, 1974 को नई दिल्ली में अपनी अन्तिम रिपोर्ट सरकार को प्रस्तुत कर दी थी।

बोनस भुगतान (सशोधन) अध्यादेश सन् 1975 का जारी होना

बोनस पुनरीक्षण समिति द्वारा अपनी अन्तिम रिपोर्ट में दी गईं सिफारिशों के बारे में विभिन्न स्तरों पर काफी विस्तार से विचार-विमर्श किया जाए। गत सितम्बर के मध्य में सरकार द्वारा इन सिफारिशों पर निर्णय लिए गए और उन निर्णयों के अनुरूप 25 सितम्बर, 1975 को बोनस भुगतान (सशोधन) अध्यादेश जारी कर दिया गया।

-) "न्यूनतम बोनस की जो दर इस अधिनियम के तहत 4% है उसे सन् 1974 के किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष के लिए भी बरकरार रखा गया है। लेकिन धल्प बेतन पाने वाले मजदूरों को लाभ पहुँचाने की दृष्टि से कुल न्यूनतम बोनस की राशि श्रमश 40 रुपये और 25 रुपये से बढ़ाकर 100 रुपये और 60 रुपये कर दी गईं। बाद के वर्षों के लिए न्यूनतम बोनस का भुगतान 4 वर्ष के चक्र में उपलब्ध अधिशेष पर आधारित होगा। अगर अधिशेष बहुत कम है तब भी न्यूनतम बोनस का भुगतान किया जाएगा। लेकिन अगर कोई अधिशेष नहीं है तो कोई बोनस देय नहीं होगा।"

हर वर्ष त्यौहारों के अवसर पर बोनस को लेकर बहुत अधिक औद्योगिक विवाद खड़े हो जाते थे और परिस्थितियों के दबाव के सामने उस अवसर पर तदर्थ फंसले कर लिए जाते थे। इस कारण इस मामले पर स्थिरता लाने की तुरन्त आवश्यकता को देखते हुए, जैसा कि बोनस आयोग ने भी कहा था और किसी वजह से ही बोनस के बारे में कानून लागू करने की आवश्यकता महसूस की गई थी, अधिनियम की धारा 34 (3) को निकाल दिया गया। जिन मन्थानों पर बोनस कानून लागू होना था, उनमें प्रायकर अधिनियम के तहत कटौतियों की अनुमति केवल बोनस कानून के अधीन दिए गए बोनस पर ही प्रदान की गई थी।

धकों का बोनस की श्रेणी से प्रलग कर दिया गया। वंका, जीवन बीमा निगम, भारतीय ग्राम बीमा निगम, बन्दरगाह व डाक तथा अन्य गैर प्रतियोगी सावजनिक मस्थानों में बोनस क बदल अनुग्रह भुगतान की अनुमति दी गई। इस भुगतान की अधिकतम दर 10% रखी गई।

अधिनियम में मौजूदा 20% की वर्तमान अधिकतम सीमा बरकरार रखी गई। यह भी ध्यवस्था की गई कि अधिनियम के तहत प्रगर कर्मचारी अपने भानिको में लाभ पर आधारित वापिक देय बोनस की प्रदायगी के बारे में कोई समझौता करते हैं, तो उस स्थिति में भी बोनस 20% से ज्यादा नहीं होगा।

अधिनियम से सरकार का यह अधिकार भी मिता है कि वह कम से कम दो महीने का नॉटिस देकर एस किसी भी मस्थान का, जिसमें 10 से कम कर्मचारी काम नहीं करते अपनी अधिमूचना में उल्लिखित सेवा वर्ग के लिए अधिनियम के प्रावधानों को लागू कर सकता है। यह उल्लेखनीय है कि वर्तमान कानून गैर-कारखाना इकाइयों व सन्दर्भ में उन्ही मस्थानों पर लागू हाता था जहाँ कम से कम 20 व्यक्ति काम करते हो।

बोनस अन्तिम फैसला (अगस्त, 1977)¹

18 अगस्त का जनता पार्टी की कार्यकारिणी की सिफारिश पर केन्द्रीय मन्त्रिमण्डल ने यह फैसला किया कि सन् 1976 के वष का बोनस प्रास्तावकाल से पहले की तरह 8 33% से कम नहीं होगा। इन्दिरा सरकार ने बोनस को विनियमित प्रदायगी स्वीकार करत हुए न्यूनतम बोनस का प्रतिशत 8 33 निश्चित किया था। लेकिन प्रास्तावकाल लागू होना पर मजदूरी कृपि नीति को गम्भुतिन करने, मुद्रा प्रसार पर प्रदुण लगाने और सावजनिक क्षेत्र का घाटा कम करने के लिए न्यूनतम बोनस समाप्त कर दिया गया। जनता पार्टी ने चुनाव घोषणापत्र में पुरानी दर से बोनस का वादा किया था।

1980 से 1985 तक की स्थिति²

कर्मचारियों से सम्बन्धित लाभ में बंटवारे का अधिकार बोनस भुगतान अधिनियम 1965 में निश्चित किया गया है। बोनस भुगतान (द्वितीय संशोधन) अधिनियम 1980 के अनुसार अधिनियम में कम से कम बोनस 8 33 प्रतिशत या 100 रुपये जो अधिक हो देने की ध्यवस्था है। चाहे इनके लिए विनिहित वचत की ध्यवस्था उपलब्ध हो या नहीं। वापिक मजदूरी का अधिकतम बोनस 20 प्रतिशत एक निश्चित फार्मूले के अनुसार ही भुगतान योग्य है। बोनस का भुगतान विनिश्चित वचत के स्थान पर उत्पादन/उत्पादनता से जुड़े हुए एक अन्य फार्मूले के अनुसार नियोजक एवं मजदूरों के बीच आपसी समझौते के द्वारा किया जा सकता है। भुगतान में प्रस्ताई जाने वाली कोई भी अन्य पद्धति नियम के विरुद्ध होगी। यह

1 दिनमान, अगतन दिगम्बर, 1977.

2 अगत 1985, पृ० 563

अधिनियम सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों पर लागू नहीं होता सिवाय उनके जो निजी क्षेत्र के उपक्रमों के साथ प्रतियोगिता कर रहे हों। यह अधिनियम लाभ के लिए काम न करने वाले सस्थानों जैसे भारतीय रिजर्व बैंक, भारतीय जीवन बीमा निगम और विभागीय उपक्रम आदि पर भी लागू नहीं होता। तथापि यह सभी बैंकों पर लागू होता है।

बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 32 (iv) के अनुसार केन्द्र सरकार या राज्य सरकारों के किसी विभाग तथा स्थानीय प्राधिकरण द्वारा प्रबन्धित उद्योगों में लगे हुए कर्मचारी इस भुगतान के अन्तर्गत नहीं आते। यद्यपि रेल, डाक-तार और कुछ रक्षा सस्थानों तथा इसी प्रकार के अन्य सस्थानों के कर्मचारियों को उत्पादन सम्बन्धी बोनस देने का फैसला किया गया है। रेल, डाक और तार विभाग के कर्मचारियों को इसका भुगतान किया जा चुका है परन्तु अन्य विभागों के कर्मचारियों के लिए एक योजना विचाराधीन रही।

अपने बजट भाषण में वित्त मंत्री द्वारा दिए गए आश्वासन के सन्दर्भ में ससद के दोनों सदनों में बोनस भुगतान अधिनियम की धारा 12 को हटाने के लिए एक विधेयक पास किया गया। इस धारा को हटाने से वे कर्मचारी भी, जिनकी मासिक आय/मजदूरी 750 रुपये से अधिक 1600 किन्तु रुपये से कम है, अपनी आय/मजदूरी के अनुसार बोनस के हकदार होंगे। विभिन्न समूहों से 1600 रुपये की ऊपरी सीमा बढ़ाने/हटाने के लिए आवेदन प्राप्त हुए। अम मंत्री ने ससद को आश्वासन दिया कि शीघ्र ही बोनस भुगतान अधिनियम, 1966 में विस्तृत संशोधन पेश किया जाएगा।

रिपोर्टें 1985-86¹

बोनस सदाय अधिनियम, 1965 में पात्र कर्मचारियों को § 33 प्रतिशत की दर से न्यूनतम सांविधिक बोनस देने की व्यवस्था की गई है, परन्तु यदि मासिक आय अधिशेष उपलब्ध हो तो 20 प्रतिशत तक बोनस दिया जा सकता है।

वर्ष 1985-86 के दौरान, अधिनियम की धारा 12 का बोनस सदाय (संशोधन) अधिनियम, 1985 द्वारा तोप किया गया ताकि प्रतिमाह 750 रुपये से 1600 रुपये के बीच वेतन/मजदूरी पाने वाले कर्मचारी अपने वास्तविक वेतन/मजदूरी के आधार पर बोनस प्राप्त कर सकें। तथापि 27-9-85 को एक अध्यादेश जारी करके उक्त संशोधन को वर्ष 1984 में किसी भी दिन प्रारम्भ होने वाले लेखा वर्ष से लागू किया गया था।

इसके बाद बोनस की पात्रता के लिए प्रतिमाह 1600 रुपये की परिलब्धियों की अधिकतम सीमा को बढ़ाने हेतु अम मंत्रालय को अनेक प्रस्तावें प्राप्त हुए। समय-समय पर मजदूरी दरों में संशोधन होने के फलस्वरूप कई नृजन और अति कुशल कर्मचारी, उत्पादकता में जिनका भारी योगदान था, बोनस के लिए पात्र नहीं थे और इस तरह वे उक्त अधिनियम के सीमा क्षेत्र से बाहर चले गए थे। चूंकि इस

मुद्दे से थमिन जगें में अग्रान्ति फेंग रही थी और व्यापक अग्रतोप बढ़ रहा था, इसलिए थम मंत्रालय ने महसूस किया कि बोनस की पायता व निग अधिबतम सीमा में संशोधन किया जाना अपेक्षित है और यह परिवर्तन थमिक धर्म व उन लोगा का सहयोग प्राप्त करने के लिए तुरन्त किया जाना चाहिए। तत्पश्चात् सरकार ने, वित्तीय उलझनों की जांच करने के पश्चात् बोनस की पायता के लिए मजदूरी की अधिबतम सीमा को 1600 रुपये प्रतिमाह से 2500 रुपये प्रतिमाह बढ़ाने का निश्चय किया। तथापि प्रतिमाह 1600 रुपये और 2500 रुपये के बीच मजदूरी या वेतन प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के सम्बन्ध में बोनस की गणना इस तरह की जाएगी मानो उनका वेतन या मजदूरी प्रतिमाह 1600 रु थी, इस निर्णय को लागू करने के लिए बोनस सदाय (द्वितीय संशोधन) अध्यादेश, 1985 (1985 का 8) 7 नवम्बर, 1985 को प्रख्यापित किया गया था।

उपरोक्त दो अध्यादेशों को बदलने के उद्देश्य से, बोनस सदाय (द्वितीय संशोधन) विधेयक, 1985 मानसून सत्र के दौरान दोनों सदनो द्वारा पारित किया गया और राष्ट्रपति ने उन विधेयक को अपनी मजूरी 19-12-1985 को दी थी।

थम मंत्रालय के अनुसार 1985-86 में मजदूरी नीति और उत्पादकता

राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पर 25-26 नवम्बर को भारतीय थम सम्मेलन में चर्चा हुई। सम्मेलन में यह मतव्यता थी कि ऐसे समय तक जब तक यह व्यवहार्य हो, क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करना वांछनीय होगा जिसका धारे के क्षेत्रीय सरकार दिशा निर्देश निर्धारित करेंगे। यह भी सहमत हुई कि न्यूनतम मजदूरी में निवमिन अर्धधि में संशोधन किया जाना चाहिए और इसे जीवन-निर्वाह लागत से सम्बद्ध करना चाहिए।

मजदूरी सैल सरकारी तथा निजी क्षेत्रों में दी जा रही मजदूरी दरों तथा भत्तों के धारे में ढाँचको और मजदूरी के धारे से सम्बन्धित जानकारी का एकत्र करने तथा उसे सक्नित करण का काम करता रहा ताकि उससे न्यूनतम मजदूरी दरों के विलोप सदर्म में मजदूरी नीति तैयार करने एक इसे कार्यान्वयन करने, मजदूरी के स्तर में विद्यमान विषमताओं को दूर करने, निर्वाह लागत में वृद्धि और जोषिम वाले धारों के लिए मुद्रावजा देण, अधिब उत्पादकता के लिए प्रोत्साहन देण आदि में मदद मिले। मजदूरी सैल में थम ब्यूरो के-रीय मॉलियकी सण्डन और राज्य सरकारों द्वारा सक्नित उपभोक्ता मुख्य मूखकीक श्रु गलाओं का रिकार्ड रण और मजदूरी नीति से सम्बन्धित विभिन्न मामला में प्रयोग के लिए 'मजदूरी समभोना बैंक' की व्यवस्था जारी रणी।

थम मंत्रालय को सत उद्योगों में कठिन निवधीय उत्पादकता बोर्डों के सहयोजित किया गया।

मजदूरी सैल ने ऐसे मामलों में कार्यवाही की, जिनका प्रबन्ध अधिग्रहण करने, राष्ट्रीयकरण करने और टाणू मूनिटों को अर्धे मूनिटों के साथ मिला दिए जाने पर कर्मचारियों के हित पर प्रभाव पड़ा हो।

मजदूरी का प्रमापीकरण (Standardisation of Wages)

हमारे देश के श्रमिकों की एक महत्वपूर्ण समस्या उनकी मजदूरी में प्रमापीकरण का अभाव है। एक ही उद्योग तथा एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक ही प्रकार के व्यवसाय में विभिन्न मजदूरी की दरें पाई जाती हैं। इस प्रकार मजदूरी केवल एक प्रान्त से दूसरे प्रान्त में ही भिन्न नहीं होती है बल्कि एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक कारखाने से दूसरे कारखाने तथा एक व्यवसाय से दूसरे व्यवसाय में भी मजदूरी की दरें भिन्न-भिन्न पाई जाती हैं। मजदूरी स्तर बम्बई, पंजाब, दिल्ली आदि स्थानों पर उंचा है जबकि अमरावती और उड़ीसा में यह नीचा है। इस प्रकार श्रमिकों की मूल मजदूरी (Basic wages) में अन्तर नहीं पाया जाता है बल्कि उनके महंगाई भत्ते तथा जीवन निर्वाह लागत में भी भिन्नता पाई जाती है।

मजदूरी में प्रमापीकरण का अभाव के कारण मजदूरी की ये विभिन्न दरें कई दोषों को उत्पन्न करने वाली होती हैं—

1 एक उद्योग से दूसरे उद्योग, एक औद्योगिक केन्द्र से दूसरे औद्योगिक केन्द्र में मजदूरी में विभिन्नता का कारण श्रमिकों में प्रवासी प्रवृत्ति (Migratory tendency in workers) देखने को मिलती है। कम मजदूरी वाले उद्योग को छोड़कर श्रमिक अधिक मजदूरी वाले उद्योग में चल जाते हैं। इससे स्थायी श्रम-शक्ति (Stable labour force) के मार्ग में बाधा उत्पन्न होती है।

2 एक ही औद्योगिक केन्द्र पर एक उद्योग में कम और दूसरे उद्योग में अधिक मजदूरी होने के कारण कम मजदूरी वाले श्रमिकों के दिमाग में असन्तोख घेर कर जाता है जिससे हड़ताल, धीमे कार्य करने की आदत आदि का प्रोत्साहन मिलता है जो प्रागे औद्योगिक भण्डों को जन्म देते हैं।

3 मजदूरी में भिन्नताओं के कारण अलग-अलग वर्गों के लिए प्रशासन, प्रबन्ध एवं संगठन का अलग-अलग ढाँचा तैयार किया जाना है। अलग-अलग प्रशासन, प्रबन्ध एवं संगठन के कारण समय, धन एवं श्रम का अपव्यय होता है।

इन दोषों को ध्यान में रखते हुए हमें मजदूरी की भिन्नताओं को समाप्त करना पड़ेगा। मजदूरी के प्रमापीकरण के अन्तर्गत हम यह देखते हैं कि एक ही उद्योग में समान कार्य करने वाले श्रमिकों को समान ही मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ यह नहीं है कि सभी श्रमिकों को समान मजदूरी दी जाए। इसका अर्थ है कि श्रमिकों को उचित और बाँधनीय मजदूरी दी जानी चाहिए जिससे कि समान रूप से क्रियान्वित किया जा सके।

मजदूरी का प्रमापीकरण तभी सम्भव हो सकता है यदि श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि सहयोग और सद्भावना के वातावरण में परस्पर मिलकर निश्चित प्रमापीकरण का स्तर तय करें। एक हद तक मजदूरी के प्रमापीकरण की समस्या को मजदूरी की न्यूनतम मजदूरी द्वारा दूर किया जा सकता है।

ब्रिटेन, अमेरिका और भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन; भारत में औद्योगिक एवं कृषि मजदूरों की मजदूरी; भारत में श्रमिकों का जीवन-स्तर

(State Regulations of Wages in U.K.,
U.S.A. and India; Wages of Industrial
and Agricultural Workers in India;
Standard of Living of Workers in India)

मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulations of Wage)

श्रमिकों का प्रथम श्रम वेतन व नियंत्रण को उपस्थित करना पड़ता है। पहले साहसी प्राधिक, सामाजिक एवं राजनीतिक दृष्टि अर्थात् स्थिति में श्रम के कारण रोजगार की शर्तों प्रादि का निर्धारण स्वयं करना था और परिणामस्वरूप श्रमिक का बहुत अधिक न्याय होना था। हमारे देश में प्रायोगिक अर्थ-व्यवस्था छिन्न-भिन्न होने में हस्तमिलपी व श्रम श्रमिकों में वैराजगारी फैल गई। उस समय मजदूरी को नियंत्रित करने हेतु कोई श्रम कानून भी नहीं था। हमने मजदूरी के निम्न स्तर पाए जाते थे।¹ 19वीं शताब्दी के अन्त में पूँजीवतियों ने मजदूरी निर्धारण में 'वस्तु दृष्टिकोण' (Commodity Approach) को छोड़ दिया। हमने श्रम पर श्रम उत्पादन तथा सामूहिक शोधाकारी को आधार नहीं माना गया। बीतती शती में श्रमिक को एक मातृकीय साधन माना गया और बह्याणकारी राज्य की धारणा के विकास के साथ सामाजिक न्याय की स्थापना हेतु मजदूरी-निर्धारण में विभिन्न सरकारों ने हस्तक्षेप धारम्भ किया।²

1 *Girl, P. V.* Labour Problems in Indian Industry, p. 220

2 *Vol. J. K. N.* State and Labour in India, p. 87

जैसा कि डॉ भगोलीवाल ने लिखा है—यह धारणा कि राज्य द्वारा हस्तक्षेप जरूरी है, दो मान्यताओं (Assumptions) पर आधारित है—

- (i) श्रमिकों के लिए स्वास्थ्य और मर्यादा (Health and Decency) के एक अच्छे स्तर पर रहना तथा औद्योगिक प्रमानन न मानादी ने हिस्सा लेना सामाजिक दृष्टि से ठीक है एव
- (ii) राज्य को अपने नागरिकों के आर्थिक सम्बन्धों में वहाँ हस्तक्षेप करना चाहिए जहाँ पूरे किए जाने लायक प्रादशों नहीं होते ।

वे महत्वपूर्ण बातें, जिनसे मजदूरियों का राज्य द्वारा नियमन आवश्यक है, डॉ भगोलीवाल के अनुसार इस प्रकार हैं—

“(1) मजदूरी नियमन इसलिए जरूरी होता है कि श्रम बाजार अपूर्ण (Imperfect) होते हैं तथा श्रमिकों का शोषण हो सकता है और होना है ।

(2) श्रमिकों की सौदागरी शक्ति सभी बाजारों में जहाँ उनकी पूर्ति ज्यादा होती है, कम होती है । अतः उनका हमेशा से ही शोषण हो सकता है और उनका शोषण (Swearing) पाया भी जाता है ।

(3) मजदूरियों के नियमन में राज्य का हस्तक्षेप आर्थिक स्थायित्व की दृष्टि से भी जरूरी होता है । खास तौर से पश्चिमी देशों में वस्तुओं एव सेवाओं की मांग से भारी कमी छोटे से व्यक्तियों के हाथों में, जिनकी उपभोग प्रवृत्ति (Propensity to Consume) कमजोर होती है, अथ-शक्ति के सकेन्द्रण (Concentration of Purchasing Power) का सीधा नतीजा है । मांग में स्थायित्व तब तक नहीं हो सकता जब तक कि अथ शक्ति उन व्यक्तियों के पास से, जिन्हें उसकी आवश्यकता नहीं है, उन लोगों के पास, जिन्हें कुछ वस्तुएँ खरीदने के लिए और ज्यादा अथ-शक्ति की जरूरत है, नहीं पहुँच पाती । इस तरह मजदूरी का नियमन उन्हें ऊँची करने की दृष्टि से भी जरूरी हो सकता है । एक उँची मजदूरी वाली अर्थ-व्यवस्था की विशेषताएँ ज्यादा उत्पादकता, अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध मांग एव कीमतों से ज्यादा स्थायित्व, ज्यादा लाभ, ज्यादा विनियोजन, राष्ट्रीय साधनों से ज्यादा अच्छे उपयोग तथा इस तरह के दूसरे लाभ हैं ।

(4) राज्य द्वारा मजदूरियों के नियमन की जरूरत एक ‘कल्याणकारी राज्य’ (Welfare State) के आदर्शों के कारण भी होती है जिसमें राज्य हर नागरिक को न्यूनतम सुविधाएँ (Minimum Amenities) देने की जिम्मेदारी लेता है । पाँचवें, मजदूरी नियमित करने के लिए राज्य का हस्तक्षेप स्वास्थ्य, उत्पादकता एव आय के बँटवारे में सुधारों द्वारा श्रमिकों की कुशलता बढ़ाने के लिए हो सकता है ।

(5) राज्य द्वारा मजदूरियों का नियमन श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता तथा औसतन मजदूरियों के वास्तविक स्तर के बीच पाए जाने वाले अन्तर (Gap) के कारण जरूरी और ठीक हो सकता है । चूँकि न्यूनतम मजदूरियों का श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता के स्तर के करीब नियत किया जाना खास तौर से सीमान्त

उत्पादकता की अनिश्चित प्रवृत्ति के कारण मुश्किल नहीं मालूम होता, कानूनी कार्यवाही न्यूनतम मजदूरियों को ज्यादा से ज्यादा बाजार दर में, यदि वह धर्मियों के बीच प्रतिस्पर्धा के कारण बहुत ज्यादा शोषण की प्रवृत्ति रखती है, कुछ ऊंचा उठा सकती है।¹

हान ही के बर्षों में मजदूरियों के क्षेत्र में सरकारी हस्तक्षेप के पीछे एक नई प्रवृत्ति का विराम हुआ है। "अब मजदूरी का राज्य द्वारा नियमन कुछ जगहों पर शोषण की दशाओं का दूर करन, औद्योगिक शान्ति बढ़ान और बढती हुई कीमतों का रोकन के लिए ही नहीं किया जाता वरन् वह राष्ट्रीय धार्य के बँटवारे, आर्थिक विकास और रेकारी दूर करने के कार्यक्रमों से भी सम्बन्धित है। बहुत से देशों में इन व्यापक राष्ट्रीय नीतियों के मुताबिक मजदूरी नीतियाँ अपनाई हैं।"²

वास्तव में मजदूरी के तीन महत्वपूर्ण आर्थिक कार्य हैं जो राज्य के हस्तक्षेप अथवा राज्य द्वारा मजदूरी नियमन की माँग करते हैं—

1. मजदूरी उद्योग के उत्पादन को धार्य के रूप में श्रमियों में वितरित करती है। समाज का अधिकांश हिस्सा श्रमियों का है।

2. मजदूरी लागन के रूप में अर्थ-व्यवस्था में माघनों को विभिन्न उत्पादन क्रमों में प्रावण्टन करन की क्रिया का प्रभावित करती है।

3. मजदूरी कीमत स्तर एवं रोजगार (Price Level and Employment) को निर्धारित करती है।

मजदूरी निर्धारण करने के सिद्धान्तों की आवश्यकता

(Need for Principles of Wage Fixation)

हमारे देश में मजदूरी-निर्धारण हेतु सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है क्योंकि यहाँ की परिस्थितियों विभिन्न विकसित देशों जैसे अमेरिका, इंग्लैण्ड में भिन्न हैं।

1. हमारे श्रमियों के अस्थिर और अशिक्षित होने तथा अस्थायी श्रम शक्ति (Unstable labour force) आदि के कारण नियमात्मकों की तुलना में श्रमियों की सौदाकारी शक्ति कमजोर (Weak bargaining power of workers) है।³ इससे उनका शोषण किया जाता है। अतः इस दुर्बल सामूहिक सौदाकारी की स्थिति में मजदूरी-निर्धारण में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है।

2. कुछ उद्योगों अथवा संस्थानों में श्रमियों की बहुत ही कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि श्रमियों की शक्ति उनकी माँग की तुलना में अशक्तिमत् होती है। इस शोषण का समाप्त करन हेतु मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा निम्नलिखित आवश्यक है।

1. डी. एन. बनोपीबाय : अर्थ-संपर्कान्त एव सामाजिक सुरक्षा, पृष्ठ 408-409

2. Srivastava G. L. : Collective Bargaining & Labour Management Relations in India, p 315.

3. Kald K N . State & Labour in India, p 89

3. आर्थिक स्थिरता (Economic Stability) बनाए रखने हेतु भी मजदूरी का नियमन सरकार द्वारा आवश्यक है। विकसित देशों की समस्या प्रभावपूर्ण माँग का कम होना तथा भारत जैसे विकासशील देशों में प्रभावपूर्ण माँग की अधिकता (Excess of Effective Demand) का पाया जाना है। विकसित देशों में मजदूरी बढ़ाकर अर्थात् अधिक श्रम शक्ति वाले लोगों में कम श्रम शक्ति वाले लोगों की ओर श्रम शक्ति का स्थानान्तरण करके आर्थिक स्थिरता रखी जा सकती है। अधिक ऊँची मजदूरी के कारण उत्पादकता में वृद्धि, अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध, माँग और कीमतों की स्थिरता, अधिक लाभ, अधिक विनियोग, राष्ट्रीय साधनों का अत्यधिक उपयोग आदि रूपों में लाभ प्राप्त होता है।

4 सामाजिक न्याय (Social Justice) प्रदान करने हेतु भी सरकारी नियमन आवश्यक है। सभी श्रमिकों को उनके उत्पादन में योगदान के अनुसार मजदूरी दी जानी चाहिए। समान कार्य के लिए समान मजदूरी दी जाए।

5 कल्याणकारी राज्य के आदर्श को पूरा करने के लिए अत्यधिक नागरिक को कुछ न्यूनतम आवश्यकताओं हेतु मजदूरी नियमन करना चाहिए। आपुनिक राज्य का कार्य न केवल आन्तरिक शान्ति व्यवस्था करना एवं बाह्य आक्रमणों से देश की रक्षा करना है, बल्कि अत्यधिक नागरिक की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु कानून बनाने पड़ते हैं जिससे कि न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी न दी जाए।

6 श्रमिकों की कार्यकुशलता तथा उनको दी जाने वाली मजदूरी में अत्यधिक सम्बन्ध है। अतः इस दक्षता में वृद्धि करने के लिए मजदूरी का सरकारी नियमन आवश्यक है। बढ़ी हुई मजदूरी से श्रमिक का स्वास्थ्य, उत्पादकता तथा आय का वितरण सुरक्षित रहता है।

7 औद्योगिक शान्ति बनाए रखने हेतु मजदूरी का सहकारी नियमन आवश्यक है। अधिकांश औद्योगिक विवादों का कारण मजदूरी होना है। अतः मजदूरी का सरकारी नियमन विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत किया जाता है जिससे हड़ताल, तानाबन्दी आदि रूपों में औद्योगिक विवाद उत्पन्न न हो सकें।

राजकीय हस्तक्षेप की रीतियाँ (Methods of State Intervention)

मजदूरी नियमन करने हेतु सरकारी हस्तक्षेप, अर्थ-व्यवस्था में कुछ दिए हुए उद्देश्यों को पूरा करने हेतु आवश्यक है। यह हस्तक्षेप किसी एक प्रदेश में स्थित उद्योगों अथवा किसी एक उद्योग अथवा सभी उद्योगों के विषय में हो सकता है। सामान्यतया मजदूरी नियमन की तीन रीतियाँ काम में लाई जाती हैं। ये निम्नलिखित हैं—

1. सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining)—यह मजदूरी नियमन का सबसे महत्वपूर्ण तरीका माना जाता है, लेकिन इसकी सफलता के लिए

1 Srivastava, G L : Collective Bargaining & Labour Management Relations in India, p 316

गुड्डे, मुसगटिन थम संगठन (Strong and Well organised Trade Union) का होना आवश्यक है। हमारे देश में गुड्डे, मुसगटिन थम संघों का अभाव होने के कारण यह तरीका मजदूरी के नियमन में उपयुक्त नहीं होगा।

2 निषेधात्मक अथवा श्रमिकों द्वारा एक-पक्षीय मजदूरी नियमन (One-sided Regulation of Wages either by Employers or Employees)—इसमें अन्तर्गत मजदूरी या तो निषेधात्मक द्वारा निश्चिन्त की जाती है अथवा श्रमिकों द्वारा। इस तरीके का उदाहरण प्रथम महायुद्ध के पश्चात् बम्बई मिल मालिक संघ (Bombay Mill Owner's Association) द्वारा बम्बई हड़ताल जीव समिति, 1926-29 (Bombay Strike Enquiry Committee, 1926-29) के सम्मुख मजदूरी व प्रमाणीकरण की योजना प्रस्तुत करना था जो कि स्वीकार नहीं की गई।

3 मजदूरी का सरकारी नियमन (State Regulation of Wages)—इस तरीके के अन्तर्गत सरकार स्वयं अथवा किसी समिति के द्वारा विभिन्न उद्योगों में मजदूरी निश्चित कर देती है जिसे प्राधान्य अथवा अधिनियम कहते हैं। उदाहरण के लिए भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत विभिन्न उद्योगों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी गई है। इससे कम मजदूरी सम्बन्धित उद्योग में नहीं दी जा सकती है।

उपरोक्त सरकारी हस्तक्षेप अथवा मजदूरी नियमन के तरीकों को हम मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित कर सकते हैं—

1 प्रत्यक्ष तरीका (Direct Method)—इसमें सरकार स्वयं अथवा किसी समिति अथवा बोर्ड के माध्यम से न्यूनतम मजदूरी विभिन्न उद्योगों में निर्धारित कर देती है जिसे प्राधान्य अथवा अधिनियम के तहत किया जाता है। उदाहरणार्थ, भारतीय श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के तहत न्यूनतम मजदूरी देय है।

2, अप्रत्यक्ष तरीका (Indirect Method)—सरकार द्वारा सार्वजनिक उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर दी जाती है और विभिन्न उद्योगों में मजदूरी से सम्बन्धित समझौते सम्पन्न कर लिए जाते हैं। इसका प्रभाव निजी सार्वजनिक पर भी पड़ने लगता है और वहाँ भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की माँग की जाती है।

मजदूरी नियमन के सिद्धान्त (Principles of Wage Regulation)

मजदूरी से सम्बन्धित निर्णयों में कनाडा सरकार ने सात तत्वों को प्रमुखता दी है जो अद्यतनित हैं—

1 Bhagwati T N Economics of Labour & Social Welfare, p 291

2 Gadgil, D R Regulation of Wages and Other Problems of Industrial Labour in India, 1954 p 46

- 1 सामान्य आर्थिक दशाएँ (General Economic Conditions)
- 2 दियोक्ता की वित्तीय स्थिति (Financial Condition of the Employer)
- 3 निर्वाह लागत (Cost of Living)
- 4 जीवन स्तर (Standard of Living)
- 5 समान व्यवसाय (स्थानीय) में तुलनात्मक मजदूरी (Comparative wages in similar trades in similar localities)
- 6 श्रम की सेवाओं का मूल्य (Value of Services of Labour)
- 7 आर्थिक एव सामाजिक कल्याण के व्यापक सिद्धान्त (Broad Principles of Economic and Social Welfare)

भारत में उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट, 1949 (Report of the Fair Wages Committee, 1949) के अनुसार मजदूरी का निर्धारण निम्न तत्वों के आधार पर किया जाना चाहिए—

- 1 श्रम की उत्पादकता (Productivity)
- 2 समान स्थानीय व्यवसायों में पाई जाने वाली मजदूरी दरें (Wage rates prevailing in similar occupations in the neighbouring localities)
- 3 राष्ट्रीय आय का स्तर एव इसका वितरण (Level of the National Income and its Distribution)
- 4 राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में उद्योग का स्थान (The Place of Industry in the National Economy)

मजदूरी की विचारधारा (Concept of Wages)

मजदूरी से सम्बन्धित समस्याओं का अध्ययन करन पर हम मजदूरी की विभिन्न विचारधाराओं के विषय में ज्ञान प्राप्त होता है। हमारे देश में मजदूरी में सम्बन्धित विभिन्न विचारधाराएँ पाई जाती हैं—

1 **वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (Statutory Minimum Wages)**—इनके अन्तर्गत सरकार अधिनियम पास करके न्यूनतम मजदूरी निश्चित करती है और उसके अन्वयन हेतु विभिन्न अधिकारियों की नियुक्ति की जाती है। उदाहरणार्थ भारत में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत इस प्रकार की मजदूरी निर्धारित की जाती है।

2. **आधारभूत या मूल न्यूनतम मजदूरी (Bare or Basic Minimum Wages)**—इस विचारधारा का प्रादुर्भाव हमारे देश में मजदूरी निर्धारण में विभिन्न न्यायालयों द्वारा घोषित निर्णयों से हुआ है।

3. न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wage)
4. उचित मजदूरी (Fair Wage)
5. पर्याप्त मजदूरी (Living Wage)

इन तीनों विचारधाराओं का प्रादुर्भाव उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट (Report of the Committee on Fair Wages) से हुआ। इन विचारधाराओं की व्याख्या विभिन्न रूपों में की गई है।

6 आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (Need-based Minimum Wages)—इस विचारधारा का प्रादुर्भाव भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) की 15वीं बैठक, जो जुलाई 1975 में हुई थी, से हुआ था।

न्यूनतम उचित एवं पर्याप्त मजदूरी की विचारधाराएँ (The Concepts of Minimum Fair and Living Wages)

उचित मजदूरी समिति के अन्तर्गत विभिन्न मजदूरी के स्तरों को विभिन्न विचारधाराओं के नाम से सम्बोधित किया जाता है। समिति के अनुसार न्यूनतम मजदूरी उचित मजदूरी की निम्न सीमा है। न्यूनतम मजदूरी से अधिक उचित मजदूरी है तथा उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा पर्याप्त मजदूरी है। मजदूरी के ये विभिन्न स्तर स्थिर नहीं हैं बल्कि आर्थिक विकास तथा सामाजिक न्याय के अनुसार परिवर्तनीय हैं।

न्यूनतम मजदूरी (Minimum Wages)

अधिकांश औद्योगिक देशों में श्रमिकों को जो मजदूरी दी जाती है वह इतनी निम्न स्तर की होती है कि जीवन-निर्वाह भी नहीं हो पाता है। इसमें बर्बाद-बर्बाद बर्बाद है, श्रमिकों की कामकुशलता घटती है और परिणामस्वरूप उत्पादन में कमी आती है। ऐसी स्थिति में एक बह्वाणकारी सरकार का यह कर्त्तव्य हो जाना है कि वह प्रत्येक श्रमिक की न्यूनतम आवश्यकताएँ—भोजन, वस्त्र एवं मकान—पूरी करे। इस उद्देश्य को पूरा करने हेतु ही इस विचारधारा को प्रोत्साहन मिला है।

अर्थ (Meaning)—न्यूनतम मजदूरी की विचारधारा विभिन्न देशों में मजदूरी के विभिन्न स्तरों के विषय में बनाती है। भारत सरकार द्वारा नियुक्त उचित मजदूरी समिति की रिपोर्ट के अनुसार "हमारे देश में राष्ट्रीय धार्य का स्तर इतना निम्न है कि पर्याप्त मजदूरी की विचारधारा के अनुसार न्यूनतम मजदूरी किसी विधान द्वारा निश्चित करना सम्भव नहीं है। न्यूनतम मजदूरी से न केवल जीवन-निर्वाह ही हो सके बल्कि इसमें श्रमिकों की दक्षता को भी बनाए रखा जा सके। इसलिए न्यूनतम मजदूरी में जिज्ञा, चिकित्सा और अन्य सुविधाओं आदि के मिलने का प्रावधान होना चाहिए।"¹

यह मजदूरी को दिया जान वाला न्यूनतम पारिश्रमिक (Minimum Remuneration) है जिसमें कम मजदूरी न तो दी जाती है और न ही जानती है। सरकार कानून द्वारा यह न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर देती है जिसमें कम मजदूरी देना दण्डनीय होता है।

न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व (Importance of Minimum Wages)—
न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण एक महत्त्वपूर्ण कार्य है क्योंकि इससे औद्योगिक श्रमिकों की कार्यकुशलता, स्वास्थ्य, जीवन-स्तर तथा नैतिकता प्रभावित होती है। न्यूनतम मजदूरी का महत्त्व निम्नलिखित रूपों में देखा जा सकता है—

1 **सामाजिक न्याय (Social Justice)**—श्रमिकों को इतनी मजदूरी जरूर दी जानी चाहिए जो उनकी कार्यकुशलता को बनाए रखे। यह सरकार का दायित्व है कि प्रत्येक नागरिक (जिसमें श्रमिक भी आते हैं) को न्यूनतम आवश्यकताओं हेतु न्यूनतम मजदूरी मिलनी चाहिए। श्रमिकों का शोषण आधुनिक समय में सामाजिक अन्याय समझा जाता है।

2 **समाज में स्थिरता (Stability in Society)**—समाज में स्थिरता तभी रह सकती है जब सभी लोगों की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी हो जाती हैं। जब अत्यधिक गरीबी (Extreme Poverty) और अत्यधिक सम्पन्नता होती है तो समाज में वर्ग-संघर्ष उत्पन्न होता है और सामाजिक क्रान्ति (Social Revolution) को बढ़ावा मिलता है जो कि सामाजिक स्थिरता में बाधक होती है। गरीबी ही समस्त सामाजिक दोषों की जननी है (Poverty is the mother of all social evils)। अतः न्यूनतम मजदूरी देने से श्रमिकों की न्यूनतम आवश्यकताओं को पूरा करके देश में सामाजिक क्रान्ति से होने वाले दुष्परिणामों को रोका जा सकता है।

3. **औद्योगिक शान्ति (Industrial Peace)**—औद्योगिक शान्ति बनाए रखने हेतु भी श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दी जानी चाहिए। यदि श्रमिक किसी उद्योग में कार्य करता है और उसे मजदूरी नियोक्ता की इच्छानुसार इतनी ही दी जाती है कि उसकी न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी नहीं होती हैं तो इससे उद्योग में नियोक्ता तथा श्रमिकों के बीच मधुर सम्बन्ध नहीं रहते हैं। प्रायः दिन हड़तालें, धीरे कार्य करने की प्रवृत्ति आदि को प्रोत्साहन मिलता है जिससे औद्योगिक शान्ति उत्पन्न होती है। तीव्र औद्योगीकरण में औद्योगिक अशान्ति विषय बाधक होती है।

4 **उद्योग के लाभ में श्रमिकों का कानूनी हिस्सा (Rightful share in the prosperity of the Industry)**—आधुनिक समय में श्रमिक का वस्तु दृष्टिकोण (Commodity Approach) समाप्त हो गया है। श्रमिक अब न केवल उत्पादन का मानवीय साधन ही है बल्कि औद्योगीकरण हेतु अपना सहयोग होना भी जरूरी है। उद्योग की उन्नति श्रमिक के सहयोग का परिणाम है। जो भी लाभ होता है उसमें उसे लाभ का हिस्सा मिलना चाहिए। उदाहरणार्थ भारत में बोनस अध्याययी अधिनियम, 1965 (Payment of Bonus Act, 1965) के अन्तर्गत उद्योग के लाभ में से श्रमिकों को मजदूरी का न्यूनतम 8.33% एवं अधिकतम 20% भाग बोनस के रूप में दिया जाता है। अतः जिन उद्योगों में श्रमिकों की सीदाकारी शक्ति कमजोर है वहाँ कानून द्वारा श्रमिकों को लाभ में से हिस्सा दिया जाना चाहिए।

5 **जीवन-स्तर एवं कार्यकुशलता में वृद्धि (Raising the standard of living and the efficiency)**—यदि श्रमिक को उचित न्यूनतम मजदूरी दी जाती

है तो इससे उसका जीवन स्तर उत्तम होता है कार्यकुशलता बढ़ती है और परिणामस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होती है। इसमें न केवल श्रमिका व नियोक्ता का ही लाभ प्राप्त होता है बल्कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि तथा मजदूरी को अर्थी किस्म की वस्तुओं की पूर्ति हान में लाभ होता है।

भारत एक विकासशील देश है जहाँ श्रमिकों का जो मजदूरी मिलती है वह बहुत ही कम है। कम मजदूरी हान व कारण श्रमिकों का जीवन-स्तर और उत्पादकता का स्तर निम्न है। उनके न्यूनतम आवश्यकता भी पूरी नहीं हो पाती अतः जीवन स्तर एवं उत्पादकता में वृद्धि के लिए भारतीय श्रमिका का न्यूनतम मजदूरी का सुगमता आवश्यक है। भारतीय श्रमिकों की नियोक्ताओं की तुलना में सीढ़ारों शक्ति दुर्बल है क्योंकि भारतीय श्रम मजदूर एवं सुसंगठित नहीं हैं इसलिए भी सरकार द्वारा न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण आवश्यक है। इसी प्रकार श्रमिका को उनका उत्पादन के अनुसार मजदूरी नहीं दी जाती है और उनका शोषण होता है। उनकी सीमांत उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी दी जाती है। अतः श्रमिकों का उनकी उत्पादकता के मूल्य के अनुसार मजदूरी दिलाने के लिए भी मजदूरी का निर्धारण आवश्यक है।

न्यूनतम मजदूरी के उद्देश्य (Objects of Minimum Wages)

न्यूनतम मजदूरी से न केवल श्रमिका का हा लाभ होता है बल्कि मजदूरों राष्ट्र के हित में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है। न्यूनतम मजदूरी के निम्नलिखित उद्देश्य हैं—

1 उद्योग में श्रमिकों के छिपे हुए श्रम पर प्रतिबन्ध (To Prevent Sneaking In Industry)—कुछ उद्योग ऐसे पाए जाते हैं जहाँ पर श्रमिका को श्रमसंगठित तथा दुर्बल सीढ़ारों शक्ति प्राप्त होने के कारण अधिक श्रम करवा पड़ता है। श्रम की दशाओं भी सराब जाती है और मजदूरी भी अत्यधिक कम की जाती है और उनका शोषण किया जाता है। अतः उद्योगों में श्रमिकों द्वारा श्रम न करने श्रम करवा जान पर प्रतिबन्ध लगाए हेतु न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है।

2 श्रमिकों के शोषण पर प्रतिबन्ध (To Prevent Exploitation of Worker)—श्रमिकों को उत्पादन में योगदान से कम मजदूरी दी जाती है जिससे उनका शोषण होता है। इस कारण पर प्रतिबन्ध लगाए हेतु श्रमिकों को शोषण निवारित किए जाते हैं और न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जाती है।

3 औद्योगिक शांति को स्थापना (To Promote Industrial Peace)—श्रमिका को उचित मजदूरी न देकर अत्यधिक कम मजदूरी देने से व अधिक श्रम करवा करवा तथा सराब दशाओं में श्रमिकों में श्रमसंगठित उत्पन्न हो जाता है। इसी कारण से शांतिपूर्ण शांति रूप में औद्योगिक शांति नहीं है। अतः औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए श्रमिकों को श्रमिकों के शोषण निवारित

करना, कार्य की दशाग्रो में सुधार करना तथा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है।

4 श्रमिकों की कार्य क्षमता में वृद्धि (To Increase the Efficiency of Workers)—श्रमिकों का स्वास्थ्य तथा उनकी कार्य क्षमता मजदूरी पर निर्भर करती है। यदि श्रमिकों का उचित मजदूरी दी जाती तो श्रमिकों का जीवन स्तर उत्तम होता है, स्वास्थ्य अच्छा रहता है और उनकी कार्य क्षमता में वृद्धि होती है। इसके विपरीत यदि श्रमिकों का उचित मजदूरी से कम मजदूरी दी जाती है तो उनका जीवन स्तर निम्न रहता है और उनकी कार्यक्षमता कम हान से उत्पादन भी कम होता है। अतः कार्यक्षमता में वृद्धि करने हेतु न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना आवश्यक है।

5. कार्य की दशाग्रों में सुधार (To Improve the Conditions of Work)—न्यूनतम मजदूरी द्वारा न केवल श्रमिकों के शोषण को समाप्त करके न्यूनतम मजदूरी ही दिलाई जाती है बल्कि इसके साथ ही कार्य के घण्टे, विश्राम, साप्ताहिक छुट्टी तथा कार्य की दशाग्रों में भी सुधार किया जाता है। आधुनिकीकरण तथा विवेकीकरण की योजनाओं से उद्योग के प्रबन्ध में सुधार सम्भव होता है।

6 अन्य उद्देश्य (Other Objects)—उपरोक्त उद्देश्यों के अतिरिक्त न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने का उद्देश्य राष्ट्रीय आय में वृद्धि करना होता है। श्रम संगठन सुदृढ़ एवं सुसंगठित करने तथा देश में शान्ति बनाए रखने के लिए भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की आवश्यकता है।

न्यूनतम मजदूरी के क्रियान्वयन में कठिनाइयाँ ✓ (Difficulties in Enforcing Minimum Wages)

न्यूनतम मजदूरी से सम्बन्धित प्रश्न बड़ा जटिल है क्योंकि न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करने में कई कठिनाइयाँ आती हैं। एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग एक श्रमिक से दूसरे श्रमिक तथा एक पुरुष श्रमिक से एक स्त्री श्रमिक आदि में समय-समय पर विभिन्न परिस्थितियाँ पाई जाती हैं।¹ श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय कई महत्वपूर्ण प्रश्न उत्पन्न होते हैं। उदाहरणार्थ किम प्रकार के जीवन-स्तर को ध्यान में रखा जाए क्योंकि एक स्थान से दूसरे स्थान तथा एक श्रमिक वर्ग में दूसरे श्रमिक वर्ग का जीवन स्तर भिन्न भिन्न पाया जाता है। न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय श्रमिक परिवार के आकार का प्रश्न भी महत्वपूर्ण है। श्रमिक के परिवार में उसकी पत्नी व बच्चे ही शामिल किए जाएंगे अथवा अन्य उसके सम्बन्धी भी? मजदूरी निर्धारित करने के लिए कोई समिति नियुक्त की जाएगी अथवा किसी अर्ध्यादेश के आधार पर ही मजदूरी का निर्धारण हो जाएगा? अतः मजदूरी निर्धारण में जीवन स्तर, श्रमिक परिवार का आकार, समिति अथवा प्रायोग आदि के सम्बन्ध में महत्वपूर्ण निर्णय लेने पड़ते हैं।

उत्तर प्रदेश श्रम जाँच समिति (U P Labour Enquiry Committee) के अनुसार जीवन-स्तर के चार प्रकार हैं—

1 गरीबी स्तर (Poverty Level)—इस स्तर के अन्तर्गत श्रमिक अपनी वायकुशलता बनाए रखने के लिए न्यूनतम आवश्यकताएँ भी नहीं जुटा सकता है। श्रमिक की प्राथमिक स्थिति काफी दुर्बल होने से उतरी न्यूनतम आवश्यकताएँ—राटी, कपड़ा और मकान (Food Clothing & Shelter) भी पूरी नहीं हो पाती हैं। इसके परिणामस्वरूप उसकी वायकुशलता घट जाती है और उत्पादन भी घटने लगता है।

2 न्यूनतम जीवन निर्वाह स्तर (Minimum Subsistence Level)—इसके अन्तर्गत श्रमिक अपनी आय से शारीरिक दमता का बनाए रख सकता है किन्तु अन्य किसी प्रकार के व्यय के लिए उनकी आय कम पड़ती है।

3 जीवन-निर्वाह से अधिक स्तर (Subsistence Plus Level)—इस प्रकार जीवन स्तर के अन्तर्गत श्रमिक न केवल अपनी शारीरिक दमता को ही बनाए रखने में समर्थ होता है बल्कि वह अन्य सामाजिक आवश्यकताएँ भी पूरी कर सकता है जैसे चिकित्सा तथा शिक्षा की न्यूनतम आवश्यकताएँ, आदि।

4 सुविधाजनक स्तर (Comfort Level)—इस स्तर में श्रमिक सुविधाजनक ढंग से अपना जीवन बिता सकता है। प्राथमिक आवश्यकताओं के अतिरिक्त, इस प्रकार के जीवन-स्तर के अन्तर्गत अच्छे रहने योग्य मकान, मनोरंजन, बच्चों के लिए उँची शिक्षा, मट्टेगी दवाइयाँ और अच्छे भोजन आदि के लिए पर्याप्त कमाई होना आवश्यक है।¹ उत्तर प्रदेश श्रम जाँच समिति ने न्यूनतम मजदूरी निर्धारण के लिए जीवन निर्वाह से अधिक (Subsistence plus level) का स्तर निश्चित किया है जो कि उचित ही प्रतीत होता है। इस स्तर को आधार मानकर यदि मजदूरी निर्दिष्ट कर दी जाती है तो इसमें श्रमिक की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरी हो पाएँगी और उनका स्वास्थ्य तथा दमता भी बनी रह सकेगी।

जहाँ तक न्यूनतम मजदूरी-निर्धारण हेतु श्रमिकों के परिवार के प्रकार का प्रश्न है उसमें श्रमिक की पत्नी और तीन छोटे बच्चों को सम्मिलित करना चाहिए। श्रमिक को ही नहीं बल्कि उसकी पत्नी व बच्चा को भी उचित जीवन स्तर हेतु मजदूरी दी जानी चाहिए जो कि एक गम्भीर समाज के लिए बाँझीय है।

श्रमिक के परिवार के प्रकार तथा जीवन स्तर को निर्दिष्ट करने के पश्चात् न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण का प्रश्न घाना है कि एक श्रमिक को कितनी न्यूनतम मजदूरी दी जाए ?

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण हेतु अन्तर्राष्ट्रीय श्रम समझौता (I. L. O.) के एक सम्मेलन द्वारा दो रीतियों को आधार माना गया है—

1 शारीरिक स्वास्थ्य प्राप्ति के उद्देश्य से विभिन्न देशों द्वारा निर्धारित मापदरों को ध्यान में रखकर श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जानी चाहिए।

2 जनसंख्या के विभिन्न वर्गों के लिए विभिन्न धारा-स्तरो के लिए प्रमापित बजटों (Standard Budgets) से आधार माना जाना चाहिए।

इन दोनों रीतियों को संयुक्त रूप से आधार मानकर न्यूनतम मजदूरी निर्धारण करना अधिक उपयुक्त होगा।

जहाँ तक न्यूनतम मजदूरी निर्धारण से सम्बन्धित मशीनरी का प्रश्न है, इस केन्द्रीय सरकार निश्चिन कर सकती है। राज्य सरकारें इन्हें आधार मानकर न्यायोपरिस्थितियों के अनुसार परिवर्तन करके न्यूनतम मजदूरी निर्धारित कर सकती हैं।

न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में निर्वाह लागत का प्रश्न भी महत्त्वपूर्ण है। इस समस्या को दूर करने के लिए लागत सूचकांक (Cost of Living Indices) तैयार किए जा सकते हैं तथा कीमतों में होने वाले परिवर्तनों को इस आधार पर मालूम किया जा सकता है और उन्हीं के अनुसार न्यूनतम मजदूरी में परिवर्तन किए जा सकते हैं।

प्रो. के एन वेद के अनुसार 'पर्याप्त मजदूरी को प्राप्त करना प्रत्येक सम्य समाज का उद्देश्य है, जबकि सभी के लिए न्यूनतम मजदूरी देना सरकार की प्रथम जिम्मेदारी है।'¹

न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करते समय विभिन्न तत्त्वों को सन्तुलित रूप से काम में लेना होगा। उदाहरणार्थ, मानवीय आवश्यकताएँ, परिवार के कमाने वालों की संख्या, निर्वाह लागत और समान कार्य हेतु दी जाने वाली मजदूरी दरें आदि को ध्यान में रखकर न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना उचित एवं वांछनीय होगा।

जुलाई 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के आधार के बारे में सर्वप्रथम प्रस्ताव पेश किया गया और यह बताया गया कि न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण मानवीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए आवश्यकताओं पर आधारित न्यूनतम मजदूरी (Need based Minimum Wages) निर्धारित करनी चाहिए। इस सम्मेलन में न्यूनतम मजदूरी समितियों (Minimum Wage Committees), वेतन मण्डलों (Wage Boards) और प्राधिकरणों (Adjudicators) आदि मजदूरी निर्धारण करने वाली मशीनरी हेतु न्यूनतम मजदूरी के लिए निम्न आधार स्वीकार किए गए²—

1. श्रमिक के परिवार में तीन उपभोग इकाइयों (Three Consumption Units) को शामिल करना चाहिए। श्रमिक की पत्नी तथा उसके बच्चों द्वारा अर्जित आय को ध्यान में नहीं रखना चाहिए।

2. डॉ. ग्रायकरोड द्वारा बताई गई कैलोरीज के आधार पर ही भोजन या खाद्य की आवश्यकता (Food requirements) के बारे में गणना करनी होगी।

3. कपड़े की आवश्यकता (Clothing requirements) के अन्तर्गत प्रति इकाई उपभोग 18 गज होना चाहिए और मिलाकर 72 गज कपड़ा प्रति वर्ष दिया जाना चाहिए।

1 *Vald K N State and Labour in India*, p 90

2 *Saxena R C Labour Problems and Social Welfare*, p 550

4 मकान किराया मरकरी औद्योगिक गुड योजना के अंतर्गत दी जाने वाली सुविधा के आधार पर दिया जाना चाहिए।

5 रूफ़िंग रिज की तथा अन्य धर्य की मरदा के लिए धूननम मजदूरी का 20% रखा जाना चाहिए।

इसमें साथ ही प्रस्ताव में यह बताया गया कि हर आधार पर निर्धारित धूननम मजदूरी से यदि कहीं मजदूरी कम है तो इसके लिए वहाँ के सम्बन्धित अधिकारियों को इसके बारे में स्पष्टीकरण देना होगा। जहाँ तक उचित मजदूरी का प्रश्न है उसके लिए वेतन मण्डलों को उचित मजदूरी समिति की रिपोर्टों का ध्यान में रख कर मजदूरी का निर्धारण करना होगा।

यह प्रस्ताव सबसे महत्वपूर्ण माना गया क्योंकि सर्वप्रथम धूननम मजदूरी निर्धारण के लिए ठोस प्रस्ताव प्राप्त कर स्वीकार किए गए। मजदूरी मण्डल (Wage Boards) मजदूरी निर्धारण करते समय इन प्रस्तावों को ध्यान में रखा है।

पर्याप्त मजदूरी (Living Wages)

पर्याप्त मजदूरी, मजदूरी का वह स्तर है जो किसी श्रमिक को परिवार के धारासमायक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त हो। मजदूरी से श्रमिक अपनी तथा अपने परिवार की मूलभूत आवश्यकताओं को पूरा करने में समर्थ होता है ताकि एक मध्य समाज के नागरिक के रूप में धारासमायक जीवन व्यतीत कर सके।

इस प्रकार पर्याप्त मजदूरी वह मजदूरी है जो कि श्रमिक व उसके परिवार की भोजन कपड़ा व मकान सम्बन्धी आवश्यकताओं को ही पूरा नहीं करती है बल्कि इसमें बच्चों की शिक्षा, स्वास्थ्य व सुरक्षा सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और बुढ़ावस्था हेतु धीमा धादि व लिए भी सुविधाएँ उपलब्ध हो जानी हैं।¹

क्वीन्सलैण्ड औद्योगिक सम्झौता तथा पंक्तिगत अधिनियम (Queensland Industrial Conciliation and Arbitration Act) के अनुसार एक पुरुष श्रमिक को कम से कम इतना पारिश्रमिक (Remuneration) धर्य देना चाहिए जिससे कि वह स्वयं अपनी स्त्री तथा तीन बच्चों के परिवार को उचित धारासमायक के साथ रहने में समर्थ हो सके। यहाँ यह माना गया है कि पुरुष श्रमिक को ही अपने परिवार के धर्य सहयोगी की आवश्यकताओं को सन्तुष्ट करना पड़ता है।

उत्तर प्रदेश श्रम जाँच समिति 1946 (U P Labour Enquiry Committee 1946) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी वह मजदूरी का स्तर है जिसके अंतर्गत श्रमिक का पारिश्रमिक उतना पर्याप्त होना चाहिए कि वह जीवन निर्वाह पर धर्य करने के उपरान्त इतना धन बचा सके कि अन्य सामाजिक आवश्यकताओं जैसे— यात्रा, भरोहरजन, दवा, पत्र व्यवहार आदि की सन्तुष्टि कर सकें।

उचित मजदूरी समिति, 1948 (Fair Wage Committee, 1948) के अनुसार पर्याप्त मजदूरी के अन्तर्गत पुरुष श्रमिक व उनके परिवार की न्यूनतम आवश्यकताएँ, जैसे—भोजन, वस्त्र और मकान आदि ही पूरी नहीं, बल्कि यह इतनी होनी चाहिए कि इससे बच्चों की शिक्षा, बीमारी में रक्षा, सामाजिक आवश्यकताओं की पूर्ति और वृद्धावस्था सहित अन्य दुर्भाग्यपूर्ण अवस्थाओं में बीमा आदि पूरे हो सकें। समिति ने यह भी सिफारिश की कि पर्याप्त मजदूरी निर्धारित करते समय राष्ट्रीय आय और उद्योग की भुगतान क्षमता को भी ध्यान में रखा जाए। इसके साथ ही पर्याप्त मजदूरी के लक्ष्य का पूरा करना अन्तिम लक्ष्य (Ultimate Goal) होना चाहिए। उचित मजदूरी समिति ने मजदूरी निर्धारण की अधिकतम या उच्च सीमा पर्याप्त मजदूरी तथा निम्नतम सीमा तक न्यूनतम मजदूरी निश्चित की।

उचित मजदूरी (Fair Wages)—उचित मजदूरी की समस्या काफी महत्वपूर्ण है जिसके बारे में विभिन्न देशों के अर्थशास्त्रियों ने विचार किया है। युद्धोत्तर काल में श्रमिकों व मानिकों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित करने हेतु कई प्रयास किए गए। इसके लिए श्रमिकों एवं मानिकों के व्यवहार तथा दृष्टिकोण में परिवर्तन ही आवश्यक नहीं है बल्कि श्रमिकों का भी कुछ पारिश्रमिक के रूप में अधिक मिलना चाहिए जिससे कि आरंभिक सद्भावना व सहयोग का वातावरण तैयार किया जा सके। लाभ सहभागिता (Profit sharing) तथा उचित मजदूरी सम्बन्धी विचार इस दिशा में महत्वपूर्ण हैं। मन् 1917 में औद्योगिक सम्मेलन में एक औद्योगिक शान्ति प्रस्ताव (Industrial Truce Resolution) पास किया गया था जिसमें श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाने की सिफारिश की गई। इस प्रस्ताव को कार्यरूप में परिणत करने के लिए भारत सरकार ने उचित मजदूरी निर्धारण एवं त्रिया-व्ययन हेतु सन् 1948 में एक उचित मजदूरी समिति (Fair Wage Committee) नियुक्त की। इसकी रिपोर्ट सन् 1949 में प्रकाशित की गई। इस समिति की सिफारिशों के आधार पर एक बिल तैयार किया गया और इसे सन् 1950 में संसद् में पेश किया गया, लेकिन यह पार नहीं किया जा सका।

उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की न्यूनतम सीमा न्यूनतम मजदूरी तथा उच्चतम सीमा पर्याप्त मजदूरी का माना जाना चाहिए। उच्चतम सीमा का निर्धारण उद्योग की भुगतान-क्षमता (Capacity of Industry to Pay) के आधार पर होना चाहिए। उद्योग की भुगतान क्षमता निम्न तथ्यों पर निर्भर करती है—

1. श्रम की उत्पादकता (Productivity of Labour),
2. उसी उद्योग अथवा पड़ोसी उद्योग में प्रचलित मजदूरी दर (Prevailing rates of wages in the same or neighbouring localities),
3. राष्ट्रीय आय का स्तर एवं इसका वितरण (Level of National income and its distribution), और
4. देश की अर्थ-व्यवस्था में उद्योग का स्थान (Place of the Industry in the economy of the country)।

उचित मजदूरी समिति व अधिकांग सदस्यों का मत था कि उचित मजदूरी का निर्धारण न्यूनतम मजदूरी तथा पर्याप्त मजदूरी के बीच में होना चाहिए। उचित मजदूरी को पर्याप्त मजदूरी प्राप्त करके वा एक प्रगतिशील बढ़ते माना गया है (Fair wage is a step towards progressive realisation of the living wage)।

प्रो पीगू (Prof A C Pigou) के अनुसार, 'जिस प्रकार के व्यक्तियों के बीच जो एक-दूसरे के समान नहीं हैं उगी प्रकार मजदूरी के सम्बन्ध में उचित म हमारा प्राणव यह है कि सामूहिक लाभ तथा हानियों को ध्यान में रखते हुए, जो कुशलता के अनुपात में किसी एक व्यक्ति की कुशलता का माप उसके वास्तविक उत्पादन में किया जाए।'¹

उचित मजदूरी का निर्धारण (Determination of Fair Wages)

उचित मजदूरी समिति को विचारण के अनुसार उचित मजदूरी न्यूनतम व पर्याप्त मजदूरी की सीमाओं में निर्धारित की जायगी और यह सीमा उद्योग की गुणवत्ता क्षमता पर निर्भर करती है तथा स्वयं उद्योग की गुणवत्ता-क्षमता क्षमता की वास्तविकता उद्योग में प्रचलित मजदूरी दरों, राष्ट्रीय आय का स्तर एवं वितरण तथा सर्व-व्यवस्था में उद्योग का स्थान आदि पर निर्भर करती है।

कठिनाइयाँ (Difficulties)—उचित मजदूरी निर्धारण करने के आधार उचित मजदूरी समिति ने दिए हैं लेकिन इस निर्धारण में कई कठिनाइयाँ आती हैं जो निम्नलिखित हैं—

1. उद्योग की भुगतान-क्षमता के निर्धारण में कठिनाई (Difficulty in determining the capacity to pay of the Industry)—उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा उद्योग की देय क्षमता (Capacity of Industry to pay) पर आधारित होनी चाहिए। संश्लेषित रूप में यह सही है कि उद्योग की देय क्षमता के आधार पर ही उचित मजदूरी की अधिकतम सीमा निर्धारित की जाए। नियोजता इस बात का विरोध करती है तथा कहते हैं कि उद्योग की देय क्षमता कम होने से अधिक मजदूरी नहीं दी जा सकती। दूसरी ओर श्रमिकों का कथन है कि अधिक मजदूरी देने से श्रमिकों की कार्यकुशलता बढ़ती है उत्पादन बढ़ता है प्रति इकाई उत्पादन लागत कम आती है वस्तु की मूल्य बढ़ती है। किन्तु उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करना एक कठिन समस्या है। उचित मजदूरी समिति ने अनुसार "उद्योग की देय क्षमता का निर्धारण करने के लिए किसी विनिश्चित इकाई प्रयोज्य देय के समस्त उद्योगों की क्षमता को आधार मानना सुविधापूर्ण होगा। न्यायोचित आधार से यह होगा कि निर्धारित देय के

किसी विशिष्ट उद्योग की क्षमता को आधार माना जाए, तथा जहाँ तक सम्भव हो सके, उस क्षेत्र की समस्त सम्बन्धित औद्योगिक इकाइयों के लिए समान मजदूरी निर्धारित करनी चाहिए। स्पष्टतः मजदूरी निर्धारण करने वाले बोर्डों के लिए प्रत्येक औद्योगिक इकाई की देय क्षमता का माप करना सम्भव न होगा।”

उद्योग की देय क्षमता को मापने के लिए उद्योग का लाभ-हानि, उद्योग का त्रय मूल्य, उत्पादन की मात्रा, बेरोजगारी आदि का ध्यान में रखना पड़ेगा, सैद्धान्तिक दृष्टि से यह सही है, लेकिन व्यवहार में इसे लागू करना कठिन है। उचित मजदूरी समिति के अनुसार उचित मजदूरी अपने आप में ही उचित होनी चाहिए। वर्तमान स्तर पर न केवल रोजगार का स्तर बना रहे बल्कि मजदूरी स्तरों से उत्पादन क्षमता भी बनाई रखी जा सके। इस महत्वपूर्ण विचार को ध्यान में रखकर ही वेतन मण्डलों (Wage Boards) को उद्योग की देय-क्षमता का अनुमान लगाना होगा। किसी एक विशिष्ट इकाई अथवा देश के सभी उद्योगों की भुगतान देय-क्षमता को आधार मानना भी गलत होगा। किसी विशिष्ट प्रदेश में किसी विशिष्ट उद्योग की देय क्षमता एक अच्छी कसौटी हो सकती है और जहाँ तक सम्भव हो सके उस प्रदेश में उद्योग की समस्त इकाइयों में एक ही मजदूरी निश्चित की जानी चाहिए।

2. औद्योगिक उत्पादकता के निर्धारण में कठिनाई—उचित मजदूरी समिति के कथनानुसार श्रम उत्पादकता तथा मजदूरी में घनिष्ठ सम्बन्ध है। किसी उद्योग की उत्पादकता न केवल श्रमिकों की उत्पादकता पर ही निर्भर है बल्कि इसके अतिरिक्त अन्य तत्त्व जैसे—प्रबन्ध-कुशलता, वित्तीय व तकनीकी क्षमता आदि भी इसे प्रभावित करते हैं। अतः उत्पादकता का अध्ययन करते समय समस्त तत्त्वों को ध्यान में रखना होगा। वर्तमान मजदूरी का स्तर श्रमिकों की कार्यकुशलता बनाए रखने के लिए पर्याप्त नहीं है। अतः न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करके पर्याप्त मजदूरी की ओर बढ़ना होगा जिससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि हो सके और उत्पादन बढ़े।

3 उचित मजदूरी को लागू करने में कठिनाई—समयानुसार मजदूरी देते समय श्रमिकों की कार्यक्षमता को ध्यान में रखकर ही मजदूरी का निर्धारण किया जाता है, लेकिन यह जरूरी नहीं है कि प्रत्येक श्रमिक उस नियत कार्यक्षमता के अनुसार ही कार्य करे। इसके अनुसार अधिक कार्यकुशल को अधिक और कम कार्यकुशल को कम मजदूरी मिलनी चाहिए लेकिन यह व्यवहार में नहीं पाया जाता है। जिन उद्योगों में कार्य की दशाएँ अच्छी हैं तथा जिनमें खराब दशाएँ हैं तो मजदूरी भी अलग-अलग होनी चाहिए लेकिन ऐसा नहीं हो पाता है।

अतः उचित मजदूरी निर्धारित करते समय हमें राष्ट्रीय आय के स्तर और इसके वितरण को ध्यान में रखना होगा। प्रचलित मजदूरी दरें भी ध्यान में रखनी होंगी। लेकिन असंगठित श्रमिकों की प्रचलित मजदूरी बहुत ही नीची हो तो

इसे बढ़ाना होगा। यह वृद्धि श्रमियों की कार्यशुभ्रता को ध्यान में रखकर करनी होगी।

प्रो बी बी मिह के कथनानुसार, 'किसी भी देश में वास्तविक मजदूरी स्तर उस देश के आर्थिक विकास के स्तर पर निर्भर करता है। फिर भी मजदूरी नियमन और मजदूरी निर्धारण मशीनरी को ऐसा मजदूरी ढाँचा तैयार करना होगा जो उचित हो और दण की आर्थिक शिवा के स्तर के अनुसार हो।'¹

भारत में मजदूरी का राजकीय नियमन (State Regulation of Wages in India)

मजदूरी का नियमन

मजदूरी का मुगलान समय-समय पर सशोधित मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 द्वारा नियन्त्रित होता है। मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 सिविल के अनिश्चित मारे देश पर लागू होने हैं। मजदूरी मुगलान अधिनियम, 1936 फँक्टरी अधिनियम, 1948 में फँक्टरी घोषित संस्थानों मिन किसी भी फँक्टरी, रेनवे एवं औद्योगिक संस्थानों जैसे ट्रामवे या मोटर परिवहन सेवा, वायु परिवहन सेवा, बन्दरगाह, अन्तर्देशीय पान, खान, खदान या तेन क्षेत्र, वागान, कर्मशाला (जहाँ वस्तुएँ उत्पादित होती हैं) तथा भवनों, महकों, पुत्रों और नहरों आदि के निर्माण विकास तथा अनुसंधान कार्य करने वाले मन्थानों में नियुक्त व्यक्तियों पर लागू होता है।

यह अधिनियम केवल उन पर लागू होता है जो प्रति माह औसतन 1600 घण से कम मजदूरी प्राप्त करते हैं।

श्रमियों द्वारा कमाई गई मजदूरी का मानिक रोक नहीं सकते, न ही वे अनधिकृत रूप में कटौतियाँ कर सकते हैं। श्रमियों की मजदूरी का मुगलान निश्चित दिवस के पूर्व कर देना चाहिए। केवल उन्हीं कृत्यों या व्यवहाराओं के लिए जुर्माने किए जाते हैं जो संसद सरकार द्वारा मान्य हैं। कुल जुर्माने की राशि काम की अधि म दी जाने वाली मजदूरी के तीन प्रतिशत से अधि नहीं हो सकती। यदि मजदूरी की प्रदाएँगी देर में की जाती है या गलत कटौतियाँ की जाती हैं तो मजदूर या उनके सभ प्रपता दावा प्रस्तुत कर सकते हैं। निर्धारित रोकणारों में समवोपरि मुगलान न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अनुसार किया जाता है।

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत सरकार विभिन्न शर्षों में कार्य कर रहे कर्मचारियों की न्यूनतम मजदूरी निश्चित कर सकती है। इस

अधिनियम में उपयुक्त समयान्तरो के बाद जो 5 वर्षों में अधिक नहीं होना चाहिए, पूर्व निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की समीक्षा एवं संशोधन का प्रावधान है। जुलाई, 1980 में हुए श्रम मन्त्रियों के सम्मेलन ने यह सिफारिश की थी कि अधिक से अधिक दो वर्षों के अंतराल पर, या उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के 50 अंक बढ़ने पर दोनों में से जो भी पूर्व हो, न्यूनतम वेतन में संशोधन किया जाए।

श्रमजीवी पत्रकार अधिनियम

समाचारपत्रों के संगठनों में काम कर रहे व्यक्तियों तथा श्रमजीवी पत्रकारों की सेवा शर्तों को नियमित करने के लिए 1955 में श्रमजीवी पत्रकार तथा अन्य कर्मचारी (सेवा-पूर्ति का नियमन) तथा अन्य सुविधाएँ अधिनियम बनाया गया। इस अधिनियम को एक विशिष्ट धारा द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम की धाराओं में कुछ संशोधनों को करके श्रमजीवी पत्रकारों पर लागू किया गया। 26 जुलाई, 1981 को अध्यादेश द्वारा अधिनियम में संशोधन किया गया जिसका उद्देश्य 'श्रमजीवी पत्रकार' शब्द की परिभाषा में प्रवर्द्धन करके अशक्तिक सवाददाताओं को शामिल करना और समाचारपत्र संस्थानों द्वारा समाचारपत्र कर्मचारियों (अशक्तिक सवाददाताओं सहित) को बर्खास्तगी (सेवामुक्ति) छंटनी की रोकथाम करना है।

13 अगस्त, 1980 से अर्थात् जिस दिन टिब्यूनल ने अपनी सिफारिशें प्रस्तुत की, संशोधन को पूर्व व्याप्ति दी गई। अध्यादेश को तदनन्तर अधिनियम में परिवर्तित किया गया जिसे 18 सितम्बर, 1981 को राष्ट्रपति की महुमति प्राप्त हुई।

पत्रकारों तथा गैर पत्रकार समाचारपत्र कर्मचारियों के लिए सरकार ने मजदूरी बोर्ड स्थापित करने का निश्चय किया है। सत्त में इस विषय पर 29 मार्च, 1985 को एक वक्तव्य जारी किया गया। तदनुसार मजदूरी बोर्डों की स्थापना पर कार्य चल रहा है।

पालेकर न्यायाधिकरण

सरकार के श्रमजीवी पत्रकारों और समाचारपत्रों के संगठनों में काम कर रहे अन्य कर्मचारियों के वेतन की दरों को निर्धारित करने के लिए श्रमजीवी पत्रकार व अन्य कर्मचारी (सेवा की शर्तों) तथा अन्य सुविधाएँ अधिनियम, 1955 के अन्तर्गत सर्वोच्च न्यायालय के अज्ञात प्राप्त न्यायाधीश श्री डी. जी. पालेकर की अध्यक्षता में फरवरी, 1979 में एक न्यायाधिकरण की स्थापना की थी। न्यायाधिकरण ने 13 अगस्त, 1980 को अपनी सिफारिशें सरकार को दे दी थीं।

सरकार ने महंगाई भत्ता सम्बन्धी सिफारिश को छोड़ अन्य सभी सिफारिशों को मान लिया है। इसमें कुछ संशोधन करके आदेश जारी कर दिए गए हैं जो प्रकाशित हो चुके हैं। न्यायाधिकरण द्वारा निर्दिष्ट फार्मूले के अनुसार सरकार ने महंगाई भत्ते में सभी सम्बद्ध व्यक्तियों के विचार जानने के पश्चात् संशोधन किया

है। तशोपित मजदूरी के दरा मध्य की प्रा-य 20 जुलाई 1981 को प्रकाशित हा घुने है।

सिफारिशो के लागू होने तथा लागू करने से सम्बन्धित समस्याओं का दखन क लिए मंत्रियों की कमटी नियुक्त की गई है। कमटी ने कई बटन की तथा सम्बन्धित समस्याओं को प्रासत्यक निर्णय लिए। एउ दस कमटी का स्थान एक त्रिपक्षीय कमटी के ल किया है। राज्य स्तर पर एसी ही त्रिपक्षीय कमटी स्थापित करने क लिए राज्य सरकारो से अनुरोध किया गया है। एउ तक मध्य प्रा-य द्विपक्षीय प्रश्न विचार उड़ीया गुजरात पश्चिमी बंगाल भाषा दमन व दीव के राज्य स्तर पर त्रिपक्षीय कमटिया स्थापित की है।

उदा मजदूरी

उदा मजदूर (नियमन तथा उ मूलन) अधिनियम 1970 को फरवरी 1971 से लागू भारत में लागू किया गया कुछ मामलों में उदा मजदूर व्यवस्था का नियमन करता है तथा कुछ परिस्थितियों में उमका उ मूलन करता है। मजदूरी की प्रास्यो न होने पर उमके लिए मुख्य मासिक को जिम्मेदार भी रहनाया जाता है। स्त्री तथा पुरुष श्रमिकों के लिए समान पारिश्रमिक

समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 स्त्री तथा पुरुष श्रमिकों का समान काम या समान स्वरूप के काम के लिए समान पारिश्रमिक और रोजगार के मामलों में श्रमियों के साथ बिना प्रकार के भेदभाव के त्रिपक्षीय व्यवस्था करता है। अधिनियम के अन्तर्गत सभी प्रकार के रोजगारों पर लागू किए गए हैं। अधिनियम में मालाहवार समिति का गठन की व्यवस्था है जो श्रमियों को रोजगार के अधिक अवसर देने पर सलाह देती। एसी समितियाँ क नीचे सरकार के अधीन तथा अधिकांश राज्य सरकारों और क सं गणित प्रश्नों में स्थापित कर ली गई हैं स्त्री श्रमिक

स्त्री श्रमिकों से सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण मामलों पर श्रम में भारत को मालाहवार के लिए एक उच्च अधिभार प्राप्त समिति बनाए गए हैं जिसे स्त्री श्रमिक दल (यू एम डी एम) कहा जाता है। त्रिपक्षीय निर्धारित करने समय तथा स्त्री श्रमिकों के लिए योजना प्रास्योत्रित करने समय एम एम की सिफारिशों का उचित महत्त्व दिया गया गया है। स्त्री श्रमिकों से सम्बन्धित परिषद्नामा के लिए वित्तीय सहायता भी दी जाती है।

य धुआ मजदूर

बंगुदा मजदूरी प्रया उ मूलन कानून 1976 के अन्तर्गत 25 दिसम्बर 1975 से लागू होने से बंगुदा मजदूरी की प्रया समाप्त कर ली गई। यह कानून लागू होने पर सभी बंगुदा मजदूर हर तरह की बंगुदा मजदूरी के दायित्व से मुक्त हो गए और उनके बच्चों का भाव कर लिया गया। मुक्त कराने का उदा मजदूरों का पुनर्वास की गूरी कायम का अंग है।

इस कानून को सम्बद्ध राज्य सरकारों लागू कर रही हैं। वारह राज्यों में बन्धुष्ठा मजदूरी की प्रथा के प्रचलन की सूचना मिली है। ये राज्य हैं—घान्द्र प्रदेश, विहार, गुजरात, कर्नाटक, केरल, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, उड़ीसा, राजस्थान, तमिलनाडु उत्तर प्रदेश और हरियाणा। फरवरी, 1985 तक 1 77,062 बन्धुष्ठा मजदूरी का पता लगाकर उन्हें मुक्त करा दिया गया था। इनमें से 1 34,802 बन्धुष्ठा मजदूरी का पुनर्वास कर दिया गया तथा 42,260 का पुनर्वास करना बाकी था। इन बन्धुष्ठा मजदूरी को या तो केन्द्र द्वारा प्रायोजित योजना या राज्य सरकारों की योजनाओं के अन्तर्गत फिर से रखा दिया गया था।

श्रम मन्त्रालय द्वारा बन्धुष्ठा मजदूरी का पता लगाने, उन्हें मुक्त कराने तथा उनके पुनर्वास के लिए चलाए जा रहे कार्यक्रमों का दिशान्तरण लगातार संचालित और पुनरावलोकित करने का कार्य किया जा रहा है।

भारत में मजदूरी के नियमन और निर्धारण की प्रमुख वैधानिक व्यवस्थाएँ जिनका हम विस्तार से विवेचन करेंगे, ये हैं—

- (क) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (विभिन्न संशोधनों सहित)
- (ख) अधिकरण के अन्तर्गत मजदूरी नियमन
- (ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन
- (घ) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (संशोधनों सहित)
- (ङ) श्रम शक्ति (निषेध व नियमन) विधेयक, 1986
- (च) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948
(Minimum Wages Act, 1948)

अधिनियम का उद्गम (Evolution)

हमारे देश में एक शताब्दी से कार्य की दशाओं तथा कार्य के घण्टों पर सरकार का नियन्त्रण रहा है, लेकिन मजदूरी के नियमन का प्रयास देश की आजादी व पश्चात् ही किया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I. L. O.) की न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी कन्वेंशन, 1928 को हमारे देश में लागू करने के लिए शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने पहले निम्नतम मजदूरी तथा अक्षरगठित श्रमिकों वाले उद्योगों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के लिए मशीनरी नियुक्त करने की सिफारिश की थी। सन् 1944 में रेगे-कमेटी (Rege Committee or Labour Investigation Committee) की नियुक्ति की गई जिसने 35 उद्योगों के बारे में अपनी रिपोर्ट पेश की। इस समिति ने भी न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने की व्यवस्था हेतु सिफारिश की। श्रम स्थायी समिति (Labour Standing Committee) की कई बैठकों में इस विषय पर विचार विमर्श कर सन् 1946 में न्यूनतम मजदूरी सम्बन्धी बिल पेश किया गया लेकिन विधान सम्बन्धी परिवर्तनों से इसमें देरी लग गई और अन्त में मार्च, 1948 में यह अधिनियम पास

किया गया। 6 फरवरी, 1948 को न्यूनतम वेतन विधेयक, नए रूप में, बाबू जगजीवनराम द्वारा विधेयक सत्रियान निर्मात्री परिषद् के सम्मुख प्रस्तुत हुआ।

ब्रिटेन के विधेयक की आवश्यकता पर प्रकाश डालते हुए बाबूजी ने कहा—
 “जिन नियोजनों में मजदूर अर्ज करने से सम्बन्धित करने की दशा में नहीं है, धरती शिकायतें दूर नहीं कर सकते, नियोजकों से अर्ज नहीं मन्त्र करके, उनके लिए ऐसे विधेयक की बड़ी आवश्यकता है। यह विधेयक उन उद्योगों के लिए बनाया जा चुका है जहाँ मजदूर अधिक महत्त्व में नियोजित हैं और जहाँ मजदूर आन्दोलन के कार्यकर्ताओं को संगठित बनाने की सुगमता तथा सुविधाएँ हैं, जिनसे कि उन मजदूरों के लिए जो ग्रामीण क्षेत्रों में बिखरे पड़े हैं, जहाँ मजदूर कार्यकर्ता पहुँचने में सम्बन्धित करने में कठिनाई का अनुभव करते हैं तथा जिनके लिए वे कोई वास्तविक कार्य नहीं कर सकते। इस सब का यह परिणाम है कि उद्योगों की बड़ी संख्या में, विशेषकर उनमें जो ग्रामीण क्षेत्रों पर्याप्त नगरों में स्थापित हैं, मजदूर काम में लगे धर्म के अनुसूचित मजदूरी नहीं पाते। ऐसे उद्योगों की हम आकाशमय कमर-तोड़ (स्वेटेड) उद्योग कहते हैं। कमर-तोड़ उद्योगों में लगे मजदूरों की दशा को सुधारने के लिए कुछ करने हेतु यह बिल व्यवस्था करता है। अनुसूची जिसमें उद्योगों के नाम उल्लिखित हैं पूर्ण नहीं है। मैं कहूँगा कि उक्त सूची केवल उदाहरणार्थक है। प्रांतीय सरकारें जितने उद्योगों को अपने हाथों में लेना सम्भव सम्भव है अनुसूची में सम्मिलित कर सकती हैं। पहली अनुसूची (नियोजनों) के लिए इस कानून के प्रावधानों के कार्यान्वयन के लिए दो वर्ष रत रहे हैं। दूसरी सूची के लिए (जिसमें लेनिहर मजदूरों का सम्बन्ध है) तीन वर्षों की अवधि रखी जा रही है। यह विधेयक बड़ा आवश्यक है। इसे कानूनों की पत्रिका में बहुत पहले सम्मिलित हो जाना चाहिए।”

यह सब का उत्तर देने हुए बाबू जगजीवनराम ने बताया कि “लेनिहर मजदूरों की न्यूनतम मजदूरी की दरों के निर्धारण के बिना औद्योगिक विकास तथा उत्पादन में वृद्धि सम्भव नहीं।” उनके ही शब्दों में ‘अभी तक हम इति के क्षेत्र में इस बात पर जोर देते हैं कि किसानों के लिए सिचाई उत्तम ऋण के धोखार, ऋण की उपलब्धि तथा बेहतर बीजों की सुविधा हो, किन्तु धर्म तथा बिना उद्योगों पर ध्यान दिए शासनकारों को मिली सभी सुविधाएँ उत्पादन की वृद्धि में सहायक न होगी।” भूमि के दो प्लाट देखें। एक उन व्यक्ति का जो खुद पावन करना है तथा दूसरा उन व्यक्ति का जो मजदूरी पर आदमी लग कर भेनी करना है। “उस क्षेत्र में, बाबू जगजीवनराम के अनुसार, जिसमें कृषक स्वयं पावन करता है, कम से कम एक मन धान उत्पादना पंदा होता है। हम कहना नहीं कर सकते कि (दूसरों से काम करा कर) हम खाद्यान्नों में किसी बड़ी क्षति उठा रहे हैं। यह इसलिए होता है कि लेनिहर मजदूरी को मजदूरी बहुत कम है। वे क्षेत्र के उत्पादन में किसी प्रकार की कोई दिक्कत नहीं लेते, उन्हें उतने कोई मतलब नहीं। क्षेत्र में चाहे अधिक धर्म हो अथवा गूना पड़े। यह जानना है कि उद्योगों के लिए दिन भर के कठिन परिश्रम के लिए

डेड सेर अथवा दो सेर से अधिक अनाज नहीं मिलना है। हल से खरोची हुई जमीन से अधिक वह जमीन उत्पादन देनी है जिसमें हल घँसा कर चला हो। जब मजदूर को हल को घँसा कर चलाने में वही मजदूरी मिलती है जिनकी कि जमीन को उसके द्वारा खरोचने से, तो वह क्यों अधिक शक्ति लगा कर हल जोते? वह तब अधिक श्रम क्यों करे? जगजीवनराम बाबू की दृष्टि में यह बिल आन्तिकारी था क्योंकि उन्हें विश्वास था कि उसके बन जाने पर देश गल्ले के मामले में आत्मनिर्भर हो जाएगा।”

श्री जगजीवनराम को न्यूनतम वेतन बिल प्रस्तुत कर, 'देश में सामाजिक आन्तिक' के पहले प्रयास को मृष्टा बनने पर, श्री रंगा ने बर्नाई दी। बिल पर बोलते हुए उन्होंने कहा, “मुझे कुल मिलाकर इतना ही कहना है कि यह बिल इतना आन्तिकारी है कि उसके लिए किसी भी सरकार को विशेषकर हमारी सरकार को अभिमान हो सकता है।”

अधिनियम की सृष्टि, उसकी मुख्य व्यवस्थाएँ

6 फरवरी, 1948 को (विधायन) सविधान निर्मात्री परिषद् ने दिन भर की बहस के उपरान्त बिल को स्वीकार किया। 15 मार्च, 1948 को वह कानून बना। कृषि क्षेत्र में उसका कार्यान्वयन तीन वर्षों बाद अर्थात् मार्च, 1951 से होना था, किन्तु अधिनियम के क्रियान्वयन में देश और प्रदेशों की सरकारों को मार्ग में आने वाली बाधाओं को हटाने में अनेक वर्ष लग गए और अन्त में तृतीय सविधान संशोधन द्वारा न्यूनतम वेतन अधिनियम के कार्यान्वयन की अन्तिम अवधि 31 दिसम्बर, 1959 निर्धारित हुई।

डॉ. टी एन भगोलीवाल ने न्यूनतम मजदूरी अधिनियम की विशेष व्यवस्थाएँ संक्षेप में इस प्रकार बताई हैं—

(i) यह शोषित (Sweeted) श्रम वाले उद्योगों में या उन उद्योगों में जहाँ श्रमिकों के शोषण को रोकने के लिए न्यूनतम मजदूरियाँ नियत करने की व्यवस्था करता है। ऐसे किसी उद्योग के बारे में न्यूनतम मजदूरी नियत नहीं की जाती जिसमें सारे राज्य में 1000 से कम श्रमिक नियुक्त हों (1957 के संशोधन अधिनियम ने इस सीमा को काफी ढीला कर दिया है)।

(ii) अधिनियम में विभिन्न व्यवसायों एवं श्रमिकों के विभिन्न वर्गों के लिए ठीक इस तरह की दरें निर्धारित करने की व्यवस्था है।

(अ) समयानुसार काम की न्यूनतम मजदूरी-दर जिसे 'न्यूनतम समय-दर' (A minimum time-rate) कहा जाएगा,

(ब) कार्यानुसार मजदूरी की न्यूनतम-दर जिसे 'कार्यानुसार न्यूनतम-दर' (A minimum piece rate) कहा जाएगा,

(स) उन श्रमिकों के लिए जो कार्यानुसार मजदूरी पर लगाए गए हैं, पारिश्रमिक को एक न्यूनतम दर का निर्धारण समयानुसार न्यूनतम-दर दिलाने की दृष्टि से करना जिसे 'संरक्षित समय-दर' (Guaranteed time rate) कहा जाएगा; तथा

(द) अधिक समय (Overtime) काम करने के समय का एक न्यूनतम दर (चाहूँ वह समय का प्रत्येक कायातुगार दर हो) जिस अधिक समय दर (An overtime rate) का नाम है। उपयुक्त सरकार द्वारा निर्धारित या समाविष्ट मजदूरी की न्यूनतम दर का यह नाम शामिल है—

(ख) मजदूरी की मूल (Basic) दर तथा लाभ भत्ता (अधिकतम मूल दर सहित रहन रहन भत्ता (Cost of living allowances) के रूप में बनाया गया है जिसकी दर का समाधान ऐत मध्यम तरो (Inter als) और तम उद्योग म किया जाणगा जा उपयुक्त सरकार निदेश कर

(ग) रहन रहन भत्ता के साथ या बिना उसका मजदूरी की मूल (Basic) दर तथा जरूरी वस्तुओं की रियायती बिन्दी का रियायती (Concessions) का नकद मूल्य

(घ) यह दर जिसका मूल (Basic) दर रहन-सहन भत्ता तथा रियायती का एक मूल्य शामिल है। काम तौर से अधिकतम के घनगत भेष (Payable) मजदूरी का मुपगत नगदी (Cash) म करन की व्यवस्था है कि तु मसन उपयुक्त सरकार को न्यूनतम मजदूरी के तिम (kind) म ही पूरे या शीघ्र रूप से मुपगत का अधिकार दिया है।

(1) उपयुक्त सरकार इस तरह निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दर पर समय समय पर पुनर्विचार (Review) करेगी। पुनर्विचार के बीच का समय 5 वर्ष से ज्यादा नहीं होगा। फिर से विचार करने पर यदि जरूरी समझे तो उपयुक्त सरकार न्यूनतम मजदूरी दरों में समायोजन करेगी। यदि किसी कारण से उपयुक्त सरकार न्यूनतम मजदूरी दरों में 5 वर्ष के मध्यान्तर पर फिर से विचार न कर सके तो ऐसा 5 वर्ष लम्बे होने के बाद भी किया जा सकता है। जब तक न्यूनतम मजदूरी-दरों में इस तरह से कोई मशोधन नहीं होता तब तक 5 वर्ष की अवधि लम्बे होने के पहले जो दर चालू थी वही दर जारी रहेंगी।

(iv) उपयुक्त सरकार को यह अधिकार दिया गया है कि न्यूनतम मजदूरी को तब नियत करने के बारे में जान करन और सलाह देने के लिए समितियाँ नियुक्त करे। परामर्श समितियों (Advisory Committees) की नियुक्ति मन्त्रालय के (Co-ordination Work) और उसके बाद मजदूरी दर के मशोधन के लिए की जाती है। केन्द्रीय एवं राज्य सरकारों का सलाह देने और राज्य परामर्श बोर्डों के साथ जो मिलान लिए केन्द्रीय सरकार एक केन्द्रीय परामर्श बोर्ड की नियुक्ति करेगी।

जसा कि डॉ. भणोलीवान ने लिखा है कि— सभी राज्य सरकारों द्वारा 1948 के अधिनियम की अनुसूची के भाग 1 में उल्लिखित सभी उद्योगों के श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरियाँ निर्धारित कर दी गई हैं। कुछ राज्य सरकारों ने इस अधिनियम को कुछ ऐसे दूसरे उद्योगों पर लागू कर दिया है जो अनुसूची के भाग 1 में नहीं हैं। राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरियाँ 31 दिसम्बर 1949 तक निर्धारित कर दी गई थीं क्योंकि 1957 के मशोधन अधिनियम में यही शर्तों तारीख तय की गई थी।

एक केन्द्रीय परामर्श बोर्ड और राज्यों में परामर्श अधिकारी (Authorities) भी नियुक्त किए गए। चूंकि सभी अनुसूचित उद्योगों में दिसम्बर, 1959 तक सभी राज्य सरकारों द्वारा न्यूनतम मजदूरी निर्धारित नहीं की जा सकी थी, इसलिए मार्च, 1961 में अधिनियम में एक नया मसौदा किया गया जिसमें किसी उद्योग में राज्य सरकारों द्वारा शुरू में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण की अन्तिम तारीख की सीमा को खत्म कर दिया।”

‘न्यूनतम मजदूरी कानून बनाने के खिलाफ इस देश में शायद ही कोई आपत्ति उठाई जा सकती है। यद्यपि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम का खास उद्देश्य बहुत नीची मजदूरियों के भुगतान के द्वारा श्रमिक का शोषण रोकना था, इसका अन्तगम वे रोजगार भी शामिल किए गए हैं जिनमें श्रमिक या तो असंगठित हैं या जहाँ उनका संगठन कमजोर है। वर्ष बीतने पर राज्य सरकारों द्वारा मूल (Original) अनुसूची में स्थानीय जरूरतों के मुताबिक बहुत सारे रोजगार बटाए गए हैं। अधिनियम के क्षेत्र के इस तरह बढ़ने से उसका लागू करने में कठिनाइयाँ सामने आई हैं।”

मजदूरियों में क्षेत्रों अन्तर्गत एक क्षेत्र में ही समय-समय पर विभिन्न परिस्थितियों के मुताबिक अन्तर तक के सम्बन्ध में यह विचार व्यक्त किया गया है कि न्यूनतम मजदूरी निर्धारण में कोई स्थिर (Rigid) मापदण्ड (Criteria) निर्धारित करना न तो ठीक है और न जरूरी है। आवश्यक रूप से यह लोचपूर्ण (Flexible) होगा।

अधिनियम के दोष

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम श्रमिकों के हितों की रक्षा में महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है तथापि इसके कुछ निम्नलिखित दोष विचारणीय हैं—

1. अधिनियम के अन्तर्गत समय-समय पर यद्यपि अनेक राजगार सम्मिलित किए गए हैं तथापि इसका प्रौद्योगिक क्षेत्र अभी बहुत मरुबिन्द है। अनेक मरुत्त्वपूर्ण और असंगठित उद्योगों का समावेश होना आवश्यक है।

2. अधिनियम के प्रयोग में लचिलता है। राज्य सरकारों द्वारा अधिनियम का प्रयोग जिस ढंग से हुआ है यदि एक राज्य में किसी उद्योग को इस अधिनियम के अन्तर्गत लिया जाता है तो दूसरे राज्य में उस छोटा दिया जाता है। यह स्थिति श्रमिकों में असन्तोष का एक कारण बनती है।

3. अधिनियम में कुछ असंगत छूटें दी गई हैं। उदाहरणार्थ ऐसी छूटें दी जाना उचित प्रतीत नहीं होता कि उस उद्योग में न्यूनतम मजदूरी की दर निर्धारित करने की आवश्यकता नहीं है जिसमें सम्पूर्ण राज्य में 1000 से अधिक श्रमिक काम कर रहे हों।

4. परामर्शदात्री समिति को अधिक प्रभावशाली बनाया जाना आवश्यक है। समितियों के कार्यों से अभी तक ऐसा प्रतीत हुआ है कि दरों के निर्धारण में मानों उनका कोई विशेष हाथ न रहा हो।

5 अधिनियम के अनुसार राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी के निधारण की व्यवस्था नहीं है।

6 ऐसे प्रमुख व्यवसायों पर अधिनियम लागू नहीं होता जिनके श्रमिकों की दशा बहुत खराब है।

7 एक ही राज्य में विभिन्न भागों और विभिन्न राज्यों में मजदूरी का दरों में समानता नहीं है एकीकरण का अभाव है।

(ख) अधिकरण के अन्तर्गत मजदूरी नियमन (Wage Regulation Under Adjudication)

हमारे देश में औद्योगिक विवादों को निपटान हेतु अधिकरण मशीनरी (Adjudication Machinery) का नाम से जाना जाता है। जब मजदूरी का सम्बन्ध में श्रमिकों या श्रमिकों के बीच झगडा होता है तब भी इसका द्वारा विवाद निबटाया जाता है। यह मशीनरी अस्तित्व में और काम चलाने का उपायों के श्रमिकों की मजदूरी का विवाद नहीं निबटाती है। जब भी विवादों का निपटान के लिए अधिकरणकर्ता (Adjudicator) की नियुक्ति की जाती है तब उसे राज्य सरकार सिद्धांततः प्रस्ताव करती है जिनके आधार पर विवाद को निपटारा है। जा भी फैसले (Awards) दिए जाते हैं उनके क्रिया बचन की जिम्मेदारी सरकार की है तथा इस प्रकार के फैसले समय समय पर दिए गए हैं जिनमें एकस्यता (Uniformity) नहीं पाई जाता है। जितने भी फैसले (Awards) दिए जाते हैं कि वे उचित मजदूरी समिति (Committee on Fair Wages) की सिफारिशों के आधार पर लिए जाते हैं। अधिकांश उद्योगों में उद्योग की दाय क्षमता (Capacity to pay of an Industry) का ध्यान रखा गया है। अन्त-तन्त्यान (Labour Bureau) के अनुसार इसमें नतीजामा रूप से इसी प्रकार करती हैं कि न्यूनतम सीमा निर्धारित करत समय उद्योग की दाय क्षमता का ध्यान में रखने की आवश्यकता नहीं है। विभिन्न द्विस्तरीय द्वारा न्यूनतम मजदूरी प्रादि के निर्धारण में श्रमिकों की दशा राष्ट्रीय माप का स्तर एवं उसके विवरण प्रादि पर कोई ध्यान नहीं दिया गया है। कई विवादों में अकुशल (Unskilled) श्रमिकों की मजदूरी का निर्धारण कर दिया गया है तथा कुशल (Skilled) और अर्ध कुशल (Semiskilled) श्रमिकों की मजदूरी का निर्धारण करने का कार्य प्रकृतियों के श्रमिकों पर छोड़ दिया गया है।

(ग) वेतन मण्डलों के अन्तर्गत मजदूरी नियमन (Wage Regulation Under Wage Boards)

प्रथम पंचवर्षीय योजना में यह विचार किया गया कि उचित मजदूरी के निर्धारण हेतु स्थाई एवं निरन्तर वेतन मण्डलों की स्थापना की जानी चाहिए जो कि समय समय पर मजदूरी में सम्बन्धित श्रमिकों की दशा प्रादि का ध्यान करके मजदूरी निर्धारण का कार्य करते रहेंगे लेकिन इसके बारे में कोई ठोस काम नहीं

उठाया गया। वैसे हमारे देश में स्वतन्त्रता से पूर्व भी बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1946 (Bombay Industrial Relations Act of 1946) के तहत मजदूरी-निर्धारण हेतु ऐसे वेतन मण्डल विद्यमान थे; दूसरी पंचवर्षीय योजना में भी इस प्रकार की मजदूरी को मजदूरी-निर्धारण हेतु स्वीकार किया गया। "तीसरी पंचवर्षीय योजना में भी यह बताया गया कि प्रबन्धकों व श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने यह स्वीकार कर लिया है कि वेतन मण्डल की बहुमत सिफारिशों को पूर्ण रूप से लागू करना चाहिए।"¹

विभिन्न उद्योगों के लिए वेतन मण्डल नियुक्त करने का सुझाव सबसे पहले केन्द्रीय श्रम मन्त्री ने भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) में 1957 में दिया था। 1958 की अनुशासन संहिता (Code of Discipline 1958) में इन प्रस्तावों को सम्मिलित किया गया है। वेतन मण्डल एक कानूनी सस्था नहीं है। इसे जिस उद्योग के लिए नियुक्त किया जाता है उसमें स्वतन्त्र रूप से मजदूरी निर्धारित की जाती है। "यद्यपि इन मण्डलों की नियुक्ति श्रमिकों व प्रबन्धकों के पारस्परिक समझौते के आधार पर होनी चाहिए, लेकिन वास्तविक जीवन में इनकी नियुक्ति की मांग श्रम सघों द्वारा की जाती है। सामान्यतया एक वेतन मण्डल में श्रमिकों व मालिकों के दो-दो प्रतिनिधि, दो स्वतन्त्र व्यक्ति (एक सदस्य सदस्य तथा दूसरा अध्यक्ष) किसी महत्वपूर्ण मावैज्ञानिक व्यक्ति की अध्यक्षता में नियुक्त किया जाता है।"² यह एक त्रिपक्षीय मस्था (Tripartite Body) है। इसमें सदस्यों की कुल संख्या 7 से 9 तक होती है। वेतन मण्डल का अध्यक्ष साधारणतया कोई जज होता है।

एक वेतन मण्डल का कार्य जिस उद्योग हेतु नियुक्त किया गया है, उसमें मजदूरी-निर्धारण का कार्य करना होता है। उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों को मध्येनजर रखते हुए उद्योग में मजदूरी निर्धारित की जाती है। ग्रन्थ बातें जो वेतन मण्डल ध्यान में रखता है, वे हैं—

- 1 एक विकासशील देश में उद्योगों की आवश्यकताएँ।
- 2 कार्यानुसार मजदूरी देने की पद्धति।
- 3 विभिन्न प्रदेशों तथा क्षेत्रों में उद्योगों की विशेष विशेषताएँ।
- 4 मण्डल के अन्तर्गत आने वाले श्रमिकों की श्रेणियाँ।
5. उद्योग में कार्य के घण्टे।

कुछ वेतन मण्डलों को मजदूरी-निर्धारण के अनिश्चित बोनस अथवा प्रेच्युटी के मुग्तान के बारे में सिफारिशें करने को कहा गया था।

1957 से ही भारत सरकार ने केन्द्रीय वेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ की। सबसे पहले मूती बस्त उद्योग हेतु वेतन मण्डल नियुक्त किया गया। इसके बाद चीनी, सीमेन्ट, जूट, लोह एवं इस्पात, काँची, चाय, रबड़, कोयले की खानों, पत्रकारों,

1 Third Five Year Plan, p 256

2 Vaid, K. N., State and Labour in India, p 101.

भारी रसायन एवं उद्योग इजीनियरिंग बन्दरगाहों समझा विद्युत् और सरक यातायात आदि उद्योग में वेतन मण्डल स्थापित कर लिए गए। य सभी वेतन मण्डल अब कामशील नहीं हैं क्योंकि उन्होंने अपनी प्रतिम रिपोर्ट दे दी है। इन सभी वेतन मण्डलों को विभिन्न श्रमिकों की श्रेणियाँ का निर्धारण उचित मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी निर्धारण बार्दानुसार मजदूरी की उचितता आदि के बारे में सिफारिश करने को कहा गया था।

वेतन मण्डलों की नियुक्तियाँ ऐन्ड्रयूज फमले को प्रोत्साहन देने के लिए की गई थी। यह धारणा की गई थी कि इनकी सिफारिशों को बहुमत से श्रमिक तथा नियोजित स्वीकार करके। ऐन्ड्रयूज फमले के सिद्धांत को सफलता नहीं मिली क्योंकि श्रमिकों ने वेतन मण्डल की सिफारिशों को लागू करने में बाधा डाली। इस स्थिति को ध्यान में रखते हुए सरकार ने वेतन मण्डलों की सिफारिशों को बाबूनीन रूप से लागू करने का अधिकार प्रदान कर दिया।

वेतन मण्डलों द्वारा की गई सिफारिशों को सरकार जांचती है और फिर उनका प्रशासन करती है। सामान्यतया बहुमत से दी गई सिफारिशों को नियमित किया जाता है। कुछ मामलों में इनका संशोधन करने लागू कर देने का सम्बन्ध रहा है। इसकी आलोचना की गई है कि यह प्रक्रिया श्रमिकों के पक्ष में नहीं है। समय समय पर इन सिफारिशों को लागू करने के सम्बन्ध में केंद्रीय तथा राज्य सरकारों से रिपोर्ट माँगी जाती है। इन सिफारिशों को लागू करने का कार्य केंद्रीय तथा राज्य सरकारों की औद्योगिक सम्बन्ध मशीनरी (Industrial Relations Machinery) द्वारा किया जाता है।

वेतन मण्डलों की सीमाएँ

(Limitations of Wage Boards)

वेतन मण्डल ऐन्ड्रयूज फमले के सिद्धांत को प्रोत्साहन देने हेतु एक तरीका नाम से साया गया। वेतन मण्डलों की सिफारिशों तथा उनके प्रिया वयों की निम्नलिखित सीमाएँ हैं —

1 श्रम संघ वेतन मण्डलों का प्रतिनिधाय परिचरण तथा सामूहिक मोर्चाकारी की प्रक्रिया के बिना एक प्रतिस्थापन माना जाता है। नियोजित भी इनकी सिफारिशों को लागू करने में उत्साह नहीं रखते हैं।

2 वेतन मण्डल का कार्य उचित मजदूरी की गणना व निर्धारण करना है लेकिन व्यवहार में ऐसा नहीं है कि इन्होंने उचित मजदूरी जिसका सम्बन्ध उद्योग की हय क्षमता से है की प्रयोग की है।

3 वेतन मण्डलों ने मजदूरी निर्धारण में श्रमिकों और मानिकों के साथ समझौता मशीनरी के रूप में कार्य किया है न कि एक मजदूरी निर्धारण मशीनरी के रूप में।

4 महंगाई भत्ते को मूल मजदूरी में मिलाने के रूप में महत्वपूर्ण परिवर्तन किया है। सूती वस्त्र उद्योग में महंगाई भत्ते का 75% मूल मजदूरी में मिला दिया गया है।

5. वेतन मण्डल उचित मजदूरी समिति द्वारा दी गई सिफारिशों के आधार पर मजदूरी निर्धारित करते हैं और बाद में भारतीय श्रम सम्मेलन की 15वीं बैठक में किए गए प्रस्तावों को भी ध्यान में रखा जाता है लेकिन इन दोनों में ही स्पष्टता देखने को नहीं मिलती। सूती वस्त्र उद्योग में मजदूरी में अन्तर (Wage Differentials) की ओर कोई ध्यान नहीं दिया गया।

6 विभिन्न वेतन मण्डलों में जो वेतन-टीचे दिए हैं उनमें समन्वय का प्रभाव है। विभिन्न क्षेत्रों में अलग मजदूरी दरें हैं। इन वेतन मण्डलों में न तो प्रावश्यकता पर आधारित मजदूरी (Need based Wage) का ही निर्धारण किया है और न मजदूरी में पाए जाने वाले अन्तरों (Wage Differentials) का ही दूर किया गया है। इसके कारण श्रमिकों में आपसी ईर्ष्या की भावना को जन्म दिया गया है।

राष्ट्रीय श्रम उद्योग के सम्मुख वेतन मण्डलों द्वारा निर्धारित मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न पक्षों में निम्न विचार प्रस्तुत किए हैं—

1 नियोजकों के संगठन ने यह बताया है कि विभिन्न प्रकार के उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण एक ही मशीनरी द्वारा निर्धारित करना उचित नहीं है। उद्योग की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए मजदूरी निर्धारण का कार्य वेतन मण्डल, अधिकरण अथवा सामूहिक सौदाकारी द्वारा किया जा सकता है। यदि एक उद्योग समरूप (Homogenous) नहीं है तो उसमें वेतन मण्डल नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए। इसके साथ ही अन्य संगठन ने बताया कि वेतन मण्डल की सिफारिशों में एकमत होने पर ही उनको क्रियान्वित करना चाहिए।

2. श्रम संगठनों ने राष्ट्रीय श्रम आयोग को वेतन मण्डल के त्रिदिव्ययन के विषय में अपना असन्तोष बताया है। उनका कहना है कि जिन उद्योगों में संगठित श्रमिक हैं, सघ को मान्यता है तो वहाँ वेतन मण्डल द्वारा मजदूरी-निर्धारण न करके सामूहिक सौदाकारी द्वारा होना चाहिए। कुछ संगठनों ने यह भी बताया है कि सिफारिशों को लागू करने में काफी देर लगती है और कुछ वृद्धि के रूप में उनको वेतन मिलने लगता है। श्रम संगठनों का कहना है कि वेतन मण्डल की सिफारिशों 5 महीने में प्राप्त हो जानी चाहिए और वेतन मण्डल का गठन दानूनन होना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour, 1969) ने वेतन मण्डलों के बारे में निम्न सिफारिशें दी थी¹—

1 वेतन मण्डल में स्वतन्त्र व्यक्तियों को शामिल नहीं करना चाहिए। यदि जरूरी ही हो तो एक अर्थशास्त्री को सम्मिलित किया जाना चाहिए।

2 वेतन मण्डल के अध्यक्ष की नियुक्ति माना गया—अधिकतम प्रवृत्त को महामति से होनी चाहिए। यह महामति नहीं हो तो पंच नियम द्वारा नियुक्ति की जाए। एक व्यक्ति का एक समय में दो से अधिक मण्डलों का अध्यक्ष नियुक्त नहीं करना चाहिए।

3 वेतन मण्डल का प्रथम सितकारिण नियुक्ति में एक वर्ष की अवधि में दस पैसे कटा जाना चाहिए। सितकारिणों को तालू करने की तिथि भी मण्डल द्वारा दी जानी चाहिए।

4 एक वेतन मण्डल की सितकारिण पाँच वर्षों के लिए तालू रखनी चाहिए।

5 केन्द्रीय श्रम मंत्रालय द्वारा एक केन्द्रीय वेतन मण्डल विभाग (Central Wage Board Division) की स्थाई रूप से स्थापना करनी चाहिए जो कि सभी वेतन मण्डलों का कार्य करता रहेगा। इसका कार्य वेतन मण्डलों को आवश्यक समय परीक्षाओं और आवश्यक सुचनाओं की पूर्ति होगा।

6 वेतन मण्डलों के कार्य विधि हेतु एक मनुष्य तैयार किया जाना चाहिए।

(घ) मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936

(Payment of Wages Act 1936)

उद्योगों में काम करने वाले श्रमिकों के व्यक्तियों को मजदूरी के भुगतान का नियमन करने हेतु एक अधिनियम बनाया गया जिसे मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 कहा जाता है। अधिनियम का मजदूरी समय पर नहीं देना तथा उद्योगों से कई कटौतियाँ घाति करना इस अधिनियम के मुख्य प्रवृत्तियाँ हैं। इस अधिनियम द्वारा कोई भी नियोजक अपने अधिनियमों के विरुद्ध प्रवृत्ति में बिना अनधिकृत कटौतियाँ के मजदूरी का भुगतान करेगा। कई प्रकार की अनधिकृत कटौतियाँ जैसे—अनुमाननात्मक कारणों से जुर्माना नियोजक का हानि या नुकसान हेतु जुर्माना कटौतियाँ मजदूरों को घाति हेतु कटौतियाँ और अन्य वेतन-नाशक कटौतियाँ अनुचित थीं।

राष्ट्रीय श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) की सितकारिणों के आधार पर मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 पास किया गया। यह अधिनियम मजदूरी का नया रूप से नियमन करता है—(1) मजदूरी देने की तिथि और (2) मजदूरी में से होने वाली कटौतियाँ। यह अधिनियम प्रत्येक कार्यस्थल तथा क्षेत्रों के उन अधिनियमों पर लागू होता है जिनकी सीमा अधिकतम मजदूरी 1000 रु. से कम है (एक्ट 1975 के संशोधन से पूर्व यह सीमा 400 रु. से कम की थी)। इस अधिनियम के अधिनियम 1936 सरकार द्वारा किसी भी उद्योग व्यवस्था संस्थान के अधिनियमों पर लागू होने का नोटिस सितकारिण कर तालू कर सकती है। यह अधिनियम सन् 1948 में जोधपुर की लानों पर सन् 1951 में सतलुज लानों पर सन् 1957 में निर्माणकारी उद्योगों पर सन् 1962 में तेल क्षेत्र पर तथा सन् 1964 में तालूकरिण तालू परिवहन सेवाओं और परिवहन सेवाओं तथा वेतनपान को

कारखाना अधिनियम 1948 की धारा 85 के तहत करते हैं, पर लागू कर दिया गया है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी भुगतान की अवधि एक माह रखी गई है। जिन सस्थानों तथा उद्योगों में 1000 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ मजदूरी का भुगतान, भुगतान अवधि के 10 दिन में तथा 1000 से कम श्रमिक होने पर 7 दिन के अन्दर भुगतान करना अनिवार्य है।

इस अधिनियम के अन्तर्गत निम्नलिखित कटौतियाँ को ही अधिकृत कटौतियाँ (Authorised Deductions) माना गया है तथा बाकी कटौतियाँ हनु नियोजित पर न्यायालय में विवाद चलाया जा सकता है। अधिकृत कटौतियाँ निम्नलिखित हैं—

(1) जुर्माने की राशि, (2) कार्य पर अनुपस्थित रहने पर कटौती, (3) हानि क्षति के कारण कटौती, (4) मालिक मरकार अथवा आवास बोर्ड प्रदत्त आवास सुविधाओं व सवाप्रा हेतु कटौती, (5) अग्रिम दी गई राशि हेतु कटौती, (6) आय कर या प्राविडेंट फण्ड हेतु कटौती, (7) कोषों की खानों में वर्दी व जूत हेतु कटौती, (8) राष्ट्रीय सुरक्षा कोष या सुरक्षा वचन कोष हेतु कटौती, (9) साइकिल खरीदन, भवन निर्माण हेतु ऋण लेन तथा अम-वत्याण निधि में ऋण लेने पर कटौती करना।

जुर्माने की राशि 3 पैसे प्रति रुपया से अधिक नहीं होगी। जुर्माना रजिस्टर भी मालिक को रखना होगा।

अधिनियम के अन्तर्गत दावा करने की अवधि 6 माह से बढ़ाकर 12 माह कर दी गई है। इस अधिनियम के त्रियान्वयन का कार्य श्रम विभाग व श्रम निरीक्षकों द्वारा किया जाता है।

आलोचना

श्रम जांच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 में कई दाव पाए जाते हैं जिनके परिणामस्वरूप श्रमिक वर्ग को पूर्ण लाभ प्राप्त नहीं हो पाया है तथा नियात्ता भी इस अधिनियम के त्रियान्वयन में अनियमितताएँ बरतते हैं। इसकी निम्नलिखित रूपों में आलोचना की जा सकती है—

1 बड़े बड़े उद्योगों व सस्थानों में अधिनियम की विभिन्न धाराओं को पूर्ण रूप से लागू किया जाता है लेकिन ठेके के श्रमिकों तथा छोट छोटे उद्योगों व सस्थानों में जहाँ उचित लेखे जोखे नहीं रखे जाते हैं वहाँ पर इस अधिनियम का उल्लंघन किया जाता है।

2 श्रम जांच समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार इस अधिनियम के लागू करने में निम्न उल्लंघन पाए जाते हैं¹—

(1) अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions),

- (ii) अधिनियम से सम्बन्धित रजिस्टर न रखना (Non recording of Over time Wages)
- (iii) मजदूरी के मुग्तान में देरी (Delay in Payment of Wages),
- (iv) बोनस तथा मर्तवाई भत्ते का मुग्तान न करना (Non payment of Bonus & Dearness Allowance),
- (v) रजिस्टर न रखना (Non maintenance of Registers) आदि।

3 अधिनियम के अन्तर्गत दावों को सुनने हेतु परगना अधिकारी (SDO's)

को भी अधिकार प्रदान किए गए हैं। उनके पास स्थल मामल तथा प्रशासनिक कार्यों का भार अधिकार होने से इस प्रकार के दावों की सुनने सुनवाई तथा फैसला नहीं हो पाता है जिससे समय पर श्रमिकों को राहत नहीं मिल पाती है। अतः इन विवादों को शीघ्र निपटाने की व्यवस्था होनी चाहिए।

4 श्रम-निरीक्षणों की संख्या उनके क्षेत्र के कार्यों का देखते हुए कम है। निरीक्षण नियमित रूप से नहीं हो पाते हैं। अतः श्रम निरीक्षणों की संख्या में वृद्धि की जानी चाहिए।

5 मालिका पर जो जुर्माना दिया जाता है यह करीब 52 रु० अथवा 100 रु० से अधिक नहीं होता है जबकि विवाद हेतु श्रम निरीक्षण के न्यायालय में आने-जाने में ही हजारों रुपये यात्रा-भत्ता आदि में व्यय हो जाते हैं।

6 निमोत्ता इस अधिनियम से बचने के लिए श्रमिकों को स्थायी नहीं होने देते, उन्हें बलात् छुट्टी (Forced Leave) देते हैं आदि अनुचित व्यवहारों से अधिनियम से बचते हैं। उत्तर प्रदेश श्रम जांच समिति (U P Labour Enquiry Committee) के अनुसार "अधिकार श्रम शोध द्वारा यह सिद्धायत है कि मजदूरी में कमी की जाती है, विभिन्न कटौतियाँ की जाती हैं जिससे अल्पसंख्यक श्रमिकों की वार्षिक आमदनी घट जाती है।"¹

लेकिन मजदूरी मुग्तान अधिनियम, 1936 का प्रिया-वचन इस पहलू से काफी सुधरा है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) के अनुसार इस अधिनियम से श्रमिक वर्ग को काफी लाभ प्राप्त हुआ है। पहले की भांति अल्प श्रमिकों को देरी में मजदूरी देना तथा उसमें से अनधिकृत कटौतियाँ (Unauthorised Deductions) आदि की प्रवृत्ति कम हो गई है। श्रमिक-गणों में विश्वास, श्रमिकों की शिक्षा, मानविकी के दृष्टिकोणों में परिवर्तन तथा सरकार का कल्याणकारी राज्य के रूप में महत्व बढ़ने से मजदूरी नियमित रूप से दी जाने लगी है तथा अनधिकृत कटौतियाँ भी काफी कम हुई हैं। फिर भी हम देखते हैं कि जहाँ पर श्रमिक बिचरे हुए तथा असंगठित हैं तथा जहाँ पश्चिमी श्रमिक हैं नियोजित पुरानी विचारधारा बाले हैं श्रम निरीक्षण अनुगमन व अन्वेषण, वहाँ पर अल्प श्रमिकों का शोषण देर से मजदूरी तथा अनधिकृत कटौतियों के रूप में होता है।

यह सरकार का उत्तरदायित्व है कि त्रियान्वयन करने वाली मशीनरी को मुहट व ईमानदार बनाए और समय-समय पर मशीनरी द्वारा किए गए त्रियान्वयन का लेखा-जोखा ले।

अधिनियम में संशोधन

जैसा कि कहा जा चुका है, नवम्बर, 1975 में एक अध्यादेश जारी करके अधिनियम उन श्रमिकों पर लागू कर दिया गया जिनकी घरोसत मासिक मजदूरी 1000 रु से कम है। इस संशोधन से पूर्व 400 रु प्रतिमास की मजदूरी सीमा थी। श्रम मन्त्रालय की सन् 1976-77 की रिपोर्ट के अनुसार अधिनियम में और भी अन्य मशोधन कर दिए गए हैं। रिपोर्ट में उल्लेख है—

“सन् 1936 के मुख्य अधिनियम में संशोधन करके अन्य बातों के साथ-साथ मजदूरी का मुगतान बैंक द्वारा करना या सम्बन्धित कर्मचारियों द्वारा निश्चित प्राधिकार देने पर उनकी मजदूरी उनके बैंक लेखों में जमा करने की व्यवस्था की गई। यह प्राणका व्यक्त की गई कि ऐसे मामले हो सकते हैं जहाँ कर्मचारियों पर यह दबाव डाला जा सकता है कि वे अपनी मजदूरी मुगतान के बचक इन बैंकलिफ तरीकों द्वारा ही स्वीकार करें। हालांकि कर्मचारियों के लिए इन तरीकों द्वारा मजदूरी लेना अनिवार्य नहीं है। केन्द्रीय सरकार न प्रशासनिक मन्त्रालयों के माध्यम से केन्द्रीय सरकार के सभी उपनगो एवं सभी राज्य सरकारों को निर्देश जारी करके इस प्रकार की प्राणकाओं को दूर करने और इस प्रकार की सम्भाव्य घटनाओं को रोकने के लिए तथा यह सुनिश्चित करने के लिए तत्काल कार्यवाही की गई है कि संशोधित अधिनियम में परिकल्पित मजदूरी की बैंकलिफ प्रणालियों को किसी प्रकार का दबाव न डालकर केवल श्रमिकों की सलाह और सहमति से शिक्षा तथा अनुरोध की प्रक्रिया द्वारा अपनाया जाता है। बैंकिंग विभाग से भी अनुरोध किया गया है कि वह जहाँ तक सम्भव हो सके, यह सुनिश्चित कराने के लिए आवश्यक कार्यवाही करे कि बैंक और/या कर्मचारियों के बैंक लेखों में उनकी मजदूरी मुगतान की व्यवस्था करने वाले नए विधान को लागू करने के लिए श्रमिकों के लिए विशेषकर खनन क्षेत्रों में पर्याप्त बैंकिंग सुविधाएँ उपलब्ध कराई जानी हैं।”

(ड) बाल श्रमिक (निषेध नियमन) विधेयक 1985

लक्ष्य के कारण

यह विधेयक 1986 का 31वाँ विधेयक है। इसके द्वारा कुछ विशेष प्रकार की नौकरियों में 14 वर्ष व 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों को रोजगार देना निषिद्ध या नियमित किया गया है। पूर्व निर्मित कई कानूनों में ऐसे प्राणगण तो थे किन्तु कार्य विधि नहीं प्रदान की गई थी। अतः इस कानून के द्वारा बाल श्रमिकों की कार्य दशा का नियमन किया गया है जिससे उनका शोषण न किया जा सके।

विधेयक के मुख्य उद्देश्य

- (1) विशेष प्रकार के कामों से उन बच्चों के रोजगार का निषेध जो 14 वर्ष से कम आयु के हैं।

- (2) गौहरी या प्रशिक्षण में प्रमुख गुणों व निर्णय की कार्यविधि की स्थापना ।
- (3) विशेष रोजगार में धान श्रमिकों की कार्य शर्तों पर निर्णय ।
- (4) धान श्रमिकों सम्बन्धी नियमों के उन्मूलन पर दृष्टि दी व्यवस्था ।
- (5) विभिन्न कानूनों में 'बच्चों' की परिभाषा में एकत्वता स्थापित करना ।

कानून का प्रयत्न—विधेयक के प्रावधान तुरन्त लागू होंगे । केवल भाग 3 के प्रावधान तभी लागू हों सकेगे जब केन्द्र सरकार बजट में विभिन्न राज्यों के लिए दूसरी घोषणा कर दे ।

परिभाषाएँ—विधेयक की धारा 2 में सरकार, बच्चा, दिन आदि शब्दों को परिभाषित किया गया है । 'बच्चा' उसे समझा जाएगा जिसने अपनी आयु के 14 वर्ष पूरे नहीं किए हैं ।

धान श्रमिकों को रोजगार देना निषिद्ध—धारा 3 बच्चों के रोजगार को निषिद्ध करती है । विधेयक के क्षेत्र विधेयक की अनुसूची 'क' व 'ख' में वर्णित है । मध्येय में यह परिग्रहण देवदे पाई व गोदागों में विशेष कारणों से सम्बन्धित है । सरकार की अनुमति से तयारीकी सहायकार मणित अनुसूची के कार्य क्षेत्रों का नियमन कर सकेगी यह भी प्रावधान विधेयक में दिया गया है ।

बच्चों के काम की शर्तों का नियन्त्रण—(i) विधेयक के भाग 3 में इस सम्बन्ध में प्रावधान किए गए हैं । इसमें काम घण्टे 6 तक निर्धारित किए गए हैं जिसमें उसके विश्राम तथा प्रतीक्षा का समय भी सम्मिलित है । 3 घण्टे के बाद 1 घण्टा अनिवार्य विश्राम दिया जाएगा । (ii) रात्रि में 7 बजे में सुबह 9 के मध्य रोजगार निषिद्ध है । (iii) सोरर राइम या एक ही दिन में एक से अधिक प्रतिष्ठान में काम करना निषिद्ध है । (iv) मात्ताहिब छुट्टी (मत्ताह में एक बार) अनिवार्य होगी । प्रत्येक प्रतिष्ठान इसे उपयुक्त स्थान पर प्रदर्शित करेगा ।

प्रतिष्ठानों द्वारा सूचना—ऐसे सभी प्रतिष्ठान जहाँ बच्चे काम करते हैं सम्पूर्ण नियंत्रण पदाधिकारी को भेजेंगे । यह 30 दिन में सूचित करना आवश्यक होगा । यह नियम ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगा जो रूत में सरकारी अनुमति तथा परिवार के सदस्यों द्वारा चलाया जाता है ।

धान सम्बन्धी विवाद—निम्नमाधिकारी द्वारा प्रमाण पत्र में ऐसे विवाद निर्धारित होंगे । प्रत्येक प्रतिष्ठान धान श्रमिक सम्बन्धी विवरणिक। प्रत्येक समय निरीक्षक के निरीक्षण हेतु रहेगा ।

स्वास्थ्य सम्बन्धी—नियम/उपनियम बनाए जा सकेंगे जो समय-समय पर ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे । इन नियमों में मूल्य, सुषी, सलाई प्रदूषण व अन्य खतरों से निवारणों हेतु बच्चों के नियम निर्धारित किए जाएंगे ।

दण्ड का प्रावधान—विधेयक के भाग-4 में दण्ड का प्रावधान है—

(i) धारा 3 की व्यवस्था (रोजगार निषेध) के उल्लंघन पर (न्यूनतम 3 माह की कैद जिसे 1 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है तथा न्यूनतम 10,000 रुपये अथवा दण्ड जिसे 20,000 रुपये तक बढ़ाया जा सकता है) दण्ड का प्रावधान है। (ii) अपराध की पुनरावृत्ति पर न्यूनतम 6 माह की कैद (जिसे 2 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है) का प्रावधान है। (iii) उपरोक्त सूचना देना या विवरणिका रखन में चूक करने पर या गत विवरण देने पर 1 माह तक की कैद तथा 10,000 रुपये के दण्ड या दोनों से दण्डित किए जाने का प्रावधान है।

कार्यविधि—(i) कोई व्यक्ति पुलिस अधिकारी या इन्स्पेक्टर किसी भी अपराध की शिकायत सम्बन्धित क्षेत्राधिकार के मजिस्ट्रेट से कर सकता है। (ii) आयु के लिए चिकित्साधिकारी का प्रमाण पत्र तथा तथ्य के लिए वक्ता स्वयं सक्षम गवाह हो सकेगा। (iii) मामले की सुनवाई प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट करेगा। (iv) विधेयक द्वारा नियुक्त इन्स्पेक्टर भारतीय दण्ड संहिता में वर्णित 'सरकारी नौकर' समझा जाएगा।

नियम बनाने का अधिकार—गजट में अधिसूचित कर उपयुक्त सरकार नियम बनाने को अधिकृत है।

अन्य कानूनों पर प्रभाव—इस विधेयक के द्वारा

(अ) वच्चों को रोजगार कानून, 1938 रद्द कर दिया गया है।

(ब) निम्न कानूनों को संशोधित किया गया है—

(i) न्यूनतम वेतन कानून, 1948 की धारा 2;

(ii) वागान श्रमिक कानून, 1951 के भाग 2 धारा (क) व (ग), भाग 24, भाग 26,

(iii) व्यापारिक जहाजरानी कानून, 1958 का भाग 109,

(iv) मोटर परिवहन कर्मचारी कानून, 1961 के भाग 2 की धारा 'क' व 'ग'।

समीक्षा

इस विधेयक द्वारा बालश्रम का निषेध करने के साथ साथ नियमन भी किया गया है। अर्थात् जिन उद्योगों, संस्थानों या कार्यों में बाल श्रमिकों को काम करने की अनुमति है उनमें कार्य की दशाएं व शर्तें निश्चित कर दी गई हैं।

विधेयक की इसी भावना पर आलोचना की गई है कि यह बाल श्रम को पूर्ण निषिद्ध करने के स्थान पर उसे प्रोत्साहित करेगा वस्तुि यहाँ तक कहा जा रहा है कि एक कुरीति के उन्मूलन के स्थान पर इसका नियमन कर दिया गया है। यह आलोचना उचित नहीं है। बाल श्रम को पूर्ण निषिद्ध किया भी नहीं जा सकता क्योंकि एक सीमा के अंतर्गत लोगों को परिस्थितियों के अनुरूप उनके जीवन यापन हेतु पारिश्रमिक प्राप्त करने से उन्हें वंचित कर देना व्यावहारिक ही नहीं

प्रयुक्त भी है। फिर उन्को का उनकी प्रायु के अनुसूच काय दशाओं का नियमित कर देना भी इस नियमन का सारा प्रयास ही सकता है।¹

वृत्ति उद्योग में न्यूनतम मजदूरी

प्रायः विद्युत् की आपूर्ति और 20 सूत्री कार्यक्रम प्रारम्भ किए जाने के बाद तथा श्रम मंत्री सम्मन्त (जुलाई 1975) के 26वें अधिवेशन में विद्युत् निगम व अनुसूचित मजदूरों का सारा सभा राज्या ने 1976 के दौरान या उसके बाद वृत्ति में न्यूनतम मजदूरी दरों में सुधार किया। इसमें और महाराष्ट्र ने सुधार करके विद्युत् आपूर्ति कायदा बनाने का प्रयास किया। पश्चिम बंगाल और पंजाब में न्यूनतम मजदूरी दरों का उपभोग मुख्य मूलकों के साथ एक करके की गइल है और बिहार में माघात की माया व अनुसार मजदूरी दरें अधिसूचित की हैं जिससे कामना में वृद्धि के कारण मजदूरों दरों का प्रारक्षण नहीं होना। केंद्रीय सरकार ने केंद्रीय श्रम व व्यवस्थापन विभाग वृत्ति उद्योग व राजगार के सम्बन्ध में भी नितम्बर 1976 में न्यूनतम मजदूरी दरें अधिसूचित कीं। सुधारित मजदूरी दरें विभिन्न धर्मों व अनुसार विभिन्न प्रकार की गईं—

प्रयुक्त श्रमिक	4 45 रुपये व 6 50 रुपये प्रतिदिन
अप्रयुक्त श्रमिक	5 96 रुपये व 8 12 रुपये प्रतिदिन
कुशल लिपिक श्रमिक	7 12 रुपये व 10 40 रुपये प्रतिदिन
उच्च कुशलता प्राप्त श्रमिक	8 90 रुपये व 13 00 रुपये प्रतिदिन

उक्तवर्गीय है कि न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 की दूरी अनुसूची में ही वृत्ति श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण सम्मिलित है। वृत्ति में न्यूनतम मजदूरी दरों का निर्धारण अधिसूचित राज्य सरकारों द्वारा किया जाता है। इस प्रकार की शिकायतें की जाती रहती हैं कि कुछ मासाला में मजदूरों की दरें काफी कम हैं। अधिसूचित न्यूनतम मजदूरों दरों का लागू न किए जाने के बारे में भी शिकायतें हुई हैं। केंद्र सरकार राज्य सरकारों को सारा देती रहा है कि वे सुधारण का काम करें ताकि मजदूरों की उचित दरें सुनिश्चित हो और साथ ही उनको वास्तविक रूप में लागू करने के लिए वायदाही भी की जाए। केंद्रीय सरकार के फार्मों, सज्जि फार्मों तथा दूरी से श्रम सहायता व सम्बन्धित फार्मों में न्यूनतम मजदूरी निर्दिष्ट कर दी गई है।

वस्तुतः औद्योगिक श्रमिकों की तुलना में वृत्ति श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना बड़ा कठिन है क्योंकि—

1. वृत्ति श्रमिकों के मजदूरी दरों की जाँच सरलता से उपरब्ध नहीं हो पाते

1. अधिसूचित विभाग, पृष्ठ 1987 पृष्ठ 30

2. श्रम सहायता, भारत सरकार, अधिसूचित 1976 77

2 कृषि श्रमिकों के मजदूरी के कार्य के घंटे निश्चित करने कठिन हैं क्योंकि अलग-अलग कार्य के लिए अलग-अलग समय लग जाता है,

3 मजदूरी का मुग्तान ग्रामीण क्षेत्रों में नकदी के साथ-साथ वस्तु में भी किया जाता है,

4 भारतीय विमान अशिक्षित हैं अतः मजदूरी, उत्पादन, कार्य के घंटे आदि के सम्बन्ध में रिकार्ड नहीं रख सकते, एवं

5 इस सम्बन्ध में ऐसी समस्याओं की भी कमी है जो कृषि श्रमिकों की मजदूरी सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र करने का अभियान चलाएँ।

देश में कृषि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने में एक बड़ी बाधा इसलिए आती है कि अधिकांश जोतें छोटी हैं जिन पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम लागू करना अवैधनीय है। दूमरी आर बड़ी जोतों पर इसे लागू करने से जोतों के अपव्ययन का भय रहता है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को कृषि क्षेत्र में व्यावहारिक बनाने के लिए आर्थिक जोतों और कृषि श्रमिकों के संगठित होने की योजना पर तेजी से श्रमन करना होगा।

नए बीस-सूत्री कार्यक्रम के अन्तर्गत कार्यान्वयन¹

नए बीस सूत्री कार्यक्रम की मदद सख्या 5 के कार्यान्वयन के अन्तर्गत कृषि में नियोजन के लिए न्यूनतम मजदूरी सिक्किम, अरुणाचल प्रदेश, मिजोरम और लक्षद्वीप को छोड़कर शेष सभी राज्य सरकारों व सघ-राज्य क्षेत्रों ने निर्धारित की है। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 अभी सिक्किम में लागू किया जाता है लेकिन अरुणाचल प्रदेश में न्यूनतम मजदूरी को प्रकाशन के आदेशों के अधीन निर्धारित किया गया है। यह सूचित किया गया है कि मिजोरम और लक्षद्वीप में कृषि श्रमिकों की संख्या नगण्य है, इसलिए वहाँ न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना अनिवार्य नहीं समझा गया है।

जुलाई, 1980 में हुए श्रम मन्त्री सम्मेलन के 31वें सत्र में सिफारिश की गई कि कम से कम दो वर्षों में एक बार या उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में 50 प्वाइंटों की वृद्धि होना पर इनमें से जो भी पहले हो, न्यूनतम मजदूरी की पुनरीक्षा की जानी चाहिए और यदि प्रावण्यक हो तो उनमें संशोधन किया जाना चाहिए। तदनुसार राज्य सरकारों व सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनों से अनुरोध किया गया कि वे कृषि में नियोजन के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी की पुनरीक्षा करने के लिए आवश्यक कदम उठाएँ। इस मामले की तजी से परीक्षा भी की गई। इन प्रयासों के फलस्वरूप 1980 में 27 राज्य सरकारों/सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनों ने न्यूनतम मजदूरी दरों में सशोधन किया है। केन्द्रीय सरकार ने कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में 1980 में न्यूनतम मजदूरी दरों में पाँच बार संशोधन किया है। इन दरों में अन्तिम बार संशोधन 12 फरवरी, 1985 का किया गया था।

दृष्टि में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को बनाने और प्रभावी बनाने में लागू करने के उद्देश्य से, मन्त्रालय के वरिष्ठ अधिकारी विभिन्न राज्यों का दौरा करते हैं ताकि न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करने के उचित मापदंड बनाने तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को लागू करने के लिए की गई ध्येयवस्था का गहन अध्ययन किया जा सके और उनमें सुधार करने के उपायों के सूझाव दिए जा सकें। अथ मन्त्रालय के अधीन अथ व्यूरो भी कुछ राज्यों में कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी को लागू करने में हुई प्रगति सम्बन्धी मूल्यांकन अध्ययन कर रहा है।

अथ सम्बन्धी 20-सूची कार्यक्रम के कार्यान्वयन की पुनरीक्षा करने के लिए अथ मन्त्रालय की अध्यक्षता में अन्तर्विभागीय बैठकें नियमित रूप में की जाती हैं। इस बैठक में योजना आयोग, कृषि मन्त्रालय, ग्रामीण विकास विभाग और तीन राज्यों के प्रतिनिधियों को बारी-बारी से आमंत्रित किया जाता है। अथ तक ऐसी 19 बैठकें की जा चुकी हैं।

चार राज्यों अर्थात् राजस्थान, मध्य प्रदेश, उड़ीसा और मणिपुर में कृषि में न्यूनतम मजदूरी देने की लागू करने के लिए राज्यों में प्रवर्तन नये सुझाव देने हेतु प्रायोगिक आधार पर केन्द्र द्वारा संचालित एक योजना शुरू की जा चुकी है। इस योजना में उन क्षेत्रों में 200 ग्रामीण श्रमिक निरीक्षण नियुक्त करने की परिकल्पना की गई है जिनमें अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति के 70 प्रतिशत से अधिक कृषि श्रमिक हैं। इस योजना को धीरे-धीरे अन्य राज्यों में लागू करने का प्रस्ताव है।

ग्रामीण श्रमिकों की स्थिति —

भारत सरकार के वार्षिक संदर्भ ग्रन्थ 'भारत 1985' में ग्रामीण श्रमिकों के सम्बन्ध में जो विवरण दिया गया है, वह इस प्रकार है—

समय समय पर किए गए विभिन्न अध्ययनों और ग्रामीण श्रमिकों से की गई वृत्तचाल से पता चलता है कि विभिन्न कानूनी और अन्य वादनाओं का लाभ ग्रामीण क्षेत्रों तक नहीं पहुँचा है। इसका मुख्य कारण यह है कि ग्रामीण श्रमिकों में संगठन की कमी है। सरकार ने महसूस किया कि ग्रामीण श्रमिक उचित ढंग में शिक्षित और संगठित होकर ही आर्थिक विकास में सामाजिक लाभ प्राप्त कर सकते हैं। अतः ग्रामीण श्रमिकों को संगठित करने के लिए लक्ष्य स्तर पर मानव संयोजकों को नियुक्त करने के लिए एक योजना तैयार की गई है। राज्य सरकारों इस योजना को लागू कर रही हैं और प्रत्येक मन्त्रालय को 200 रुपये प्रतिमाह मानदेय और 50 रुपये प्रतिमाह यात्रा भत्ता दिया जाता है। संयोजक श्रमिकों को उनके अधिकारों और कर्तव्यों के बारे में शिक्षित करते हैं और उन्हें बताते हैं कि संगठन का क्या महत्व है। इनमें श्रमिकों को मजदूरी समितियों, मजदूर सचिवालय और अन्य प्रकार के संगठन कायम करने में मदद मिलती है।

1983-84 के दौरान यह योजना 9 राज्यों में 595 एजेंटों पर लागू कर दी गई। इनमें से 415 एजेंटों में यह योजना पहले ही लागू कर दी गई थी।

1984-85 के दौरान 14 राज्यों के 1,000 खण्डों में यह योजना लागू की गई है। इसमें पहले वाले खण्ड भी शामिल हैं। अब तक 777 मानद ग्रामीण नमोबक नियुक्त किए गए हैं।

सरकार ने अब तक चार झिल्ल भारतीय ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण किए हैं। पहले दो सर्वेक्षण, जिन्हें खेतिहर श्रमिक सर्वेक्षण के नाम से जाना जाता है, 1950-51 तथा 1956-57 में किए गए। पांच सर्वेक्षण, जिन्हें ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण के नाम से जाना जाता है, 1963-65 में तथा 1974-75 में किए गए। अन्तिम दो सर्वेक्षणों का कार्यक्षेत्र बढ़ा दिया गया तथा उसमें सभी ग्रामीण क्षेत्रों के घरेलू श्रमिक भी शामिल कर लिए गए।

ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण के मुख्य उद्देश्य के अन्तर्गत में ग्रामीण खेतिहर मजदूरों के लिए उपभोक्ता मूल्य सूचकांक की तुलनात्मक सारणी तैयार करना और कृषि/ग्रामीण घरेलू श्रम की महत्त्वपूर्ण आर्थिक-सामाजिक विशेषताओं के विश्वसनीय तथा अद्यतन अनुमान तैयार करना तथा उनके प्रवाह एवं परिवर्तन का अध्ययन करना है। इन सर्वेक्षणों में एकत्रित आँकड़े जनसांख्यिकीय मरचना, रोजगार तथा बेरोजगारी की सीमा, आय, घरेलू उपभोग खर्च, श्रृणों आदि के साथ-साथ नवीनतम सर्वेक्षण खेतिहर मजदूरों में शिक्षा, मजदूर सघ तथा अन्य न्यूनतम मजदूरी प्राधिनियम (तथा इसके अधीन निश्चित की गई मजदूरी) से सम्बन्धित हैं।

जून, 1975 में राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण के 29वें दौर के साथ दूसरे ग्रामीण सर्वेक्षण के क्षेत्रगत कार्य का समाकलन किया गया। क्षेत्रों से प्राप्त सर्वेक्षणों की छंटनी के पूरा हो जाने पर सारणियाँ बनाने का काम शुरू किया गया। इनके आधार पर सभी रिपोर्टें (तीन मशिक्षित तथा चार विस्तृत) जारी कर दी गई हैं।

ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण का एन एस एस ओ के प्रत्येक पाँच साल में परिवर्तित रोजगार बेरोजगार सर्वेक्षण के साथ समाकलन कर दिया गया है। तदनुसार रोजगार-बेरोजगार सर्वेक्षण, (32वाँ चक्र जुलाई, 1977 से जून, 1978 तक) में ग्रामीण खेतिहर तथा घरेलू श्रमिका से सम्बन्धित लगभग सभी महत्त्वपूर्ण पहलू शामिल थे जो ग्रामीण श्रमिक सर्वेक्षण 1974-75 में आते थे। इस दौरान सकलित आँकड़ों पर कार्य चल रहा है। 1983 के दौरान (एन एस एस ओ का 38वाँ चक्र) सम्पूर्ण प्रबन्ध के अधीन अनुवर्ती चक्र चल रहा है।

कृषि श्रमिकों की कम मजदूरी के कारण

देश के सभी राज्यों में कृषि मजदूरी की स्थिति दयनीय है। कृषि श्रमिकों को कम मजदूरी मिलने के प्रधान कारणों को डॉ गवनेना ने इस प्रकार गिनाया है—

- (1) बच्चों को मजदूरी न करने के सम्बन्ध में किसी सन्धियम का अभाव,
- (2) जमींदार, जागीरदार, मालगुजारी, इत्यादि भूपतियों द्वारा श्रृणों का देना और उनकी जीवन भर दबाए रखना,

- (iii) कृषि श्रमिकों के मजदूरी के प्रभाव और उनका प्रत्यक्ष-प्रत्यक्ष भावों में विभक्त होना,
- (iv) उनका स्वयं कृषि के माँग में ही मजदूरी मिलना,
- (v) छोटे वर्ग में जन्म लेने के कारण सामाजिक दबाव, तथा
- (vi) कृषि श्रमिकों में प्रसिद्धता, प्रशिक्षण एवं रुढ़िवादित्व।

कृषि श्रमिकों का निम्न जीवन स्तर और उनमें सुधार की आवश्यकता

भारत में कृषि श्रमिकों का जीवन स्तर बहुत नीचा है। निम्न प्रायः और अल्पप्रशिक्षण के कारण भारतीय कृषि श्रमिक सदियों में दयनीय जीवन बिता रहे हैं। अल्प-व्यय, जो मुख्यतः प्राथमिक एवं सामाजिक दृष्टि में पिछड़े वर्गों द्वारा उपभोग कराया जाता है निम्नलिखित चार वर्गों में विभाजित किया जा सकता है—

- (क) जमींदारों के बड़े हुए भूमिहीन श्रमिक,
- (ख) स्वनिर्गत रूप में स्वतन्त्र, किन्तु पूर्णतः धीरों के लिए काम करने वाले भूमिहीन श्रमिक,
- (ग) छोटे किसान तिनके अधीन प्रत्यक्ष छोटे-छोटे भेद हैं, वे अपना श्रमिकीय समय धीरों के लिए काम करने में लगाते हैं, और
- (घ) वे किसान जो प्राथमिक दृष्टि में पर्याप्त जंगलों के स्वामी हैं किन्तु तिनके एक दो लड़के या पार्थिव ग्रन्थ समृद्ध किसानों के वही काम करते हैं।

जैसा कि स्ट्रदल एवं गुटरम् ने लिखा है कि—

इनमें प्रथम वर्ग के श्रमिकों की स्थिति बहुत कृत्रिम दासों या गुलामों की सी है। इन्हें बन्धुप्रायः (Bonded Labour) भी कहते हैं। इन्हें काम लीर पर मजदूरी वर्गों के रूप में नहीं बल्कि के रूप में मिलायी है। इन्हें मात्रिका के लिए काम करना पड़ता है। वे अपने स्वामी की नीकरी छोड़कर अन्य स्वामी के अधीन काम करने के लिए स्वतन्त्र नहीं होते। इन्हें बेगार भी करनी पड़ती है। कभी-कभी इन्हें अपने स्वामियों को नकद धन और मुर्गों, बकरियाँ आदि भी भेंट करने पड़ते हैं। उपर्युक्त वर्गों में, दुगरे और तीसरे वर्ग के श्रमिकों का काफी महत्त्व है। भूमिहीन श्रमिकों की समस्या सर्वोपेक्ष विचलित समस्या है।

कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर का विषय सीधे हुए डॉ. रामेन्स ने लिखा है कि—एक समय कृषि मूषा माने जाते, टूटी-पूटी साधारण कृषि में निवास करने वाले, अल्पप्रशिक्षण एवं कई घण्टों तक प्रत्यक्ष परिस्थितियों में काम करने वाले श्रमिकों में हम जीवन बसर करने की ही आशा मात्र कर सकते हैं। कृषि श्रमिकों के परिस्थितिक बजटों के अध्ययन ने स्पष्ट बना सकता है कि मात्र एक गुण दोनो ही दृष्टियों में उनका भोजन प्रत्यक्ष निम्न कोटि का होता है। अपनी प्रायः 75% में भोजन पर ही व्यय कर देते हैं। ऐसी परिस्थितियों में पारामदायक पदार्थों पर व्यय करना उनके लिए आवश्यक के बाद की पूर्वी पर साते के

समान असम्भव है। विलासिता के पदार्थों का उपभोग उनके लिए स्वप्न मात्र है। 1980-81 में कृषि मजदूरी परिवार का औसत वार्षिक उपभोग व्यय 618 रुपये था। परिवार की औसत वार्षिक आय के 433 रुपये होने के फलस्वरूप प्रत्येक परिवार को 181 रुपये का घाटा रहा जो बहुत कुछ पिछली बचतों तथा ऋण आदि से पूरा हुआ।

कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण

कुल मिलाकर कृषि श्रमिकों के निम्न जीवन स्तर अथवा उनकी हीन आर्थिक दशा के कारण ये हैं—

1. अधिकांश कृषि श्रमिक सुदीर्घकाल से उपेक्षित और दलित जातियाँ के सदस्य हैं। निम्न सामाजिक स्थिति के कारण भी दबंग वनन का साहम नहीं रहा और उनकी स्थिति सदियों से निरिह मूक पशुओं की सी रही है।

2. कृषि श्रमिक धनवन्त, अज्ञानरूढ़ और असंगठित हैं। वे अपने कीमती श्रम संधों के रूप में संगठित नहीं कर पाए हैं। फलस्वरूप श्रम संधों के लाभों से वंचित हैं और मजदूरी के सवाल को लेकर सीदेबाजी नहीं कर पाते।

3. कृषि श्रमिक ऋण ग्रस्त हैं। 'कृषि श्रम जांच समिति' के अनुसार भारत में कृषि श्रमिकों के लगभग 45% परिवार ऋण ग्रस्त हैं और प्रति परिवार औसत ऋण का अनुमान 105 रुपये है। समिति के अनुमान के अनुसार कृषि श्रमिकों का कुल ऋण यद्यपि लगभग 8 लाख रुपये है, किन्तु वास्तव में उनकी ऋणग्रस्तता इससे कई गुना अधिक है।

4. कृषि श्रमिकों की पूरे वर्ष लगातार काम नहीं मिल पाता। द्वितीय श्रम जांच के अनुसार कृषि श्रमिकों को साल में 197 दिन ही काम मिल पाता है और शेष समय उन्हें बेकार रहना पड़ता है। ग्रामीण क्षेत्रों में अल्प रोजगार के प्रलापनकारी भी हैं। ग्रन्थ रोजगार और बेकारी दोनों भारतीय कृषि श्रमिकों की कम आय तथा हीन आर्थिक स्थिति के लिए उत्तरदायी हैं।

5. ग्रामीण क्षेत्रों में गैर कृषि व्यवसायों की कमी भी श्रमिकों की कम मजदूरी तथा हीन आर्थिक दशा का मुख्य कारण है। गाँवों में आजादी के दशक के साथ-साथ भूमिहीन श्रमिकों की संख्या तेजी से बढ़ रही है जबकि गैर कृषि व्यवसायों की कमी और भौगोलिक गतिशीलता में कमी के कारण भूमि पर आजादी का दबाव अधिकाधिक होता जा रहा है।

कृषि श्रमिकों की दशा सुधारने के लिए सुझाव

कृषि श्रमिकों की दशाओं में सुधार की अत्यन्त आवश्यकता है। इस दिशा में विभिन्न क्षेत्रों में समय-समय पर विभिन्न सुझाव दिए जाते रहें हैं, जिनमें से कुछ मुख्य ये हैं—

1. कृषि दामता, जो भारत के बहुत से भागों में विद्यमान है, समाप्त की जानी चाहिए। वन्धुश्रा श्रम के उन्मूलन और 20 सूत्री प्राथिक-कार्यक्रम के अधीन

जो उपाय किए जा रहे हैं उपाय कृषि दानना समान हो के प्रानार काफी बढ़ गए हैं ।

2 कृषि महिला श्रमिका का सम्भाल दिया जाना आवश्यक है । इन्फेन्ड, कम प्रमरिका बनाटा प्रादि विक्रमित देणों म कृषि महिला श्रमिकों क सम्भाल के लिए प्रत्येक वैधानिक व्यवस्थाएँ की गई हैं और भारत म भी उन्ही प्राध रों पर व्यवस्था हानी चाहिए । जैसा कि डा मरणा न विखा है कि भारत के - म म दस माह पूर्व और 1 माह बाद तक मरिना श्रमिकों क कोई काम नहीं दिया जाता चाहिए । बच्चे का दूध पिलान तथा पिलान क लिए बीध म कम से कम श्रावे पण का प्रवकाश देना चाहिए । सामाजिक धर्मों म बाद कल्याण पत्र प्रमूनि कन्ट्री का सम्भाल म भी वृद्धि हानी चाहिए । यही नहीं कम कारण क दान म सरकार की ओर म नि शुक्त विविधता तथा कुछ प्राधिर गहायता का भी व्यवस्था हानी चाहिए ।

3 कृषि दान श्रमिकों का शोषण रोखन क लिए उहे समुचित मरक्षण दिया जाना चाहिए । इस सम्बन्ध म डा सम्मेना न च सुझाव दिए हैं—(i) कठिन बावों क बाव श्रम के उपयोग पर प्रतिबन्ध लगा देना चाहिए । दगी प्रकार खतर क कामा म भी बाव श्रम का उपयोग नहीं हाना चाहिए, (ii) बच्चे को सप्ताह म एक दिन का अवकाश दिया जाना चाहिए । (iii) मिष्टा सम्बन्धी व्यवस्था लगी हो कि 6 बर से ऊपर की बालु बाव बच्चे क दिए पढना अनिवार्य हो । (iv) उच्चा क लिए स्कूला म एक निश्चित उस्थिति अनिवार्य होनी चाहिए । (v) स्कूला क पढाई क धरणे म बच्चों को बाव पर तयागतान का पूरा प्रति र हाना चाहिए । (vi) पसल दान और कालन क समय प्राथमिक पाठशालाओं क स्कूलों का ब द बर देना चाहिए ।

4 कृषि क्षेत्र म न्यूनतम मजदूरी नियमा को बढिया देन से लागू किया जाना चाहिए । प्रजाप को छात्तर देम क श्राव भागो म कृषि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी मिलनी है । केवल न्यूनतम मजदूरी अधिनियम बना देना ही काफी नहीं है उस लागू करने क उपाय प्रनारी रूप म किए जाने चाहिए । यह दान ध्यान म रखनी ली गी कि हरिकीश राज्या म न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 24 शुरू है किन्तु उन्हे उचित रूप म लागू करन म धनक कठिनाइयाँ हा रही है ।

5 भूमिहीन कृषि श्रमिकों को पुन समाने के लिए प्रावृत्त कदम उठाए जाय चाहिए । जैसा कि एडवकट एन ए टरम ने विखा है—कृषि श्रमिकों का भूमि देना प्रावृत्तक है । इसका ध्येयक टग हा गकन है, पिलम एन मरु है कि कई मुसारी भूमि कबन बाँट दी जाय । दूसरा उपाय यह है कि विद्यमान भूमि को ही मर नार्णों म फिर बाँट दिया जाए । ऐसा स्वच्छा से हो हो गकला है और यनाइ भी । भू दान प्राणोचन का उद्देश्य भू-श्रमिकों क स्वर्िक रूप म समीन दिवाना है । श्राव उपाय है—गोड की अधिरुक्तम मीम का विचारण कर

सरकारी खेती। इन उपायों से भूमिहीन श्रमिक भूमि प्राप्त करके अपनी आर्थिक दशा सुधार सकते हैं।

6. कृषि कार्य बढ़ाया जाना चाहिए और इसके लिए सघन खेती तथा सिंचाई विस्तार दोनों की अत्यन्त आवश्यकता है। इन उपायों से दाहरी फसल होने लगेगी फलस्वरूप श्रमिकों का पूरे वर्ष काम मिल सकेगा। श्रमिक की उत्प्रेक्षा में भी वृद्धि होगी जिससे उसकी मजदूरी भी बढ़ेगी। ग्रामीणों का प्रसार भी बहुत आवश्यक है ताकि ग्रामीण जनता को काम मिल सके।

7. सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रमों का विस्तार किया जाना चाहिए। सरकार को गाँवों में अपनी परियोजनाएँ उस ढंग में अग्रिम मंजूर करनी चाहिए जो ठीक मौसम (Off season) में खाली श्रमिकों को काम मिल सके।

8. सरकारी भेरी का विचार किया जाना चाहिए ताकि छोटे छोटे किसानों में पाई जाने वाली विषमता मिट सके।

खेतिहर मजदूरों पर सरकारी कार्यनीति और कार्यान्वयन की एक समीक्षा

भारतीय अर्थव्यवस्था की एक महत्वपूर्ण विशेषता गाँवों में रहने वाली एक बहुत बड़ी जनसंख्या है जो मुख्य रूप से कृषि पर निर्भर रहती है। शहरों के प्रति बढ़ते ग्रामीण अनुराग के बावजूद आज भी एक बड़ा हिस्सा गाँवों में रहता है। ग्रामीण समाज में एक बहुत बड़ा अनुपात ग्रामीण श्रमिक का होता है जिसमें से अधिकांशतः खेतिहर मजदूर होते हैं। यह श्रमिक आमतौर से गाँवों के निम्न व कमजोर वर्गों के होते हैं। ये लोग फसलों के उत्पादन का कार्य करते हैं।

समय के साथ इनकी संख्या में कोई गिरावट नहीं आई अपितु यह बढ़ती ही चली गई। 1961 में देश में 3.15 करोड़ खेतिहर मजदूर थे जब कि 1971 में 4.75 करोड़ तक पहुँच गए अर्थात् 10 वर्षों में 1.60 करोड़ खेतिहर मजदूरों में वृद्धि हुई। इसके बाद 1981 में यह संख्या बढ़कर 5.4 करोड़ तक पहुँच गई। हालाँकि यह संख्या बहुत है पर सन्तोष की बात यही रही कि बड़ोतरी की संख्या 1961-71 की प्रवृत्ति से काफी कम हो गई। वैसे हमें एक बड़ा योगदान 1971 की जनगणना से ली गई श्रमिक परिभाषा का भी रहा। 1961 में श्रमिक पुरुषों के साथ खेती पर काम करने वाली महिलाओं को कृषक वर्ग में रखा गया था जबकि 1971 में उन्हें मूल रूप से गृहिणी माना गया जिनका कि सहायक व्यवसाय कृषि था। फिर भी हमें इस बात को नहीं भूलना चाहिए कि 1971 से 1981 के मध्य जनसंख्या में 24.71 प्रतिशत की वृद्धि हुई। जनसंख्या 54.79 करोड़ में बढ़कर 68.79 करोड़ तक जा पहुँची।

इसके बाद आते हैं बहुत छोटे किसान, जिनकी आय का प्रमुख साधन कृषि जंतों के बहुत छोटे होने के कारण मजदूरी है। अतः वे हमारे की भूमि पर

दूसरी ओर उत्पादन में भी वृद्धि हुई। लगान के प्रभावी नियंत्रण के लिए कारादारों का पट्टे दारी की सुरक्षा प्रदान की गई। द्वितीय योजना में कहा गया कि गेस धोने में जहाँ भूमि का पुनर्विन्यास सम्भव नहीं, काश्तकार को भूमि का भाजिक बना दिया जाय। काश्तकार का सु-स्वामी बनाने के लिए अनेक प्रकार से व्यवस्था की व सुरक्षा प्रदान करने की दृष्टि से भूमि के पुनर्विन्यास को यथासम्भव सीमित रखा गया। इस प्रयत्न से वृत्ति मजदूर व किसानों को तत्कालीन लाभ मिला।

भूमि के न्यायपूर्ण वितरण हेतु वृत्ति जोतों की सीमा का नियंत्रण किया गया व इन सीमा निर्धारण से जो अनिश्चित भूमि प्राप्त हुई उस भूमिहीन कृषकों तथा बेसमय कृषकों में बाँटा गया।

स्वतन्त्रता के बाद वृत्ति पुनर्गठन कार्यक्रमों में पञ्चवर्षीय भूदान आन्दोलन कानून व्यवस्था व सरकारी कृषिगत छात है। पञ्चवर्षीय के अन्तर्गत भूमि व बिल्लरे हुए टुकड़ों का एकत्रित किया गया। यह हमारी कृषि का मुख्य दाग है। इसमें वृत्ति उत्पादन में बाधा तो पहुँचती ही है साथ ही किसानों का समय व श्रम भी बरबाद होता है। स्वतन्त्रता के बाद कानूनी रूप से अनिवार्य पञ्चवर्षीय का कार्य कई राज्यों में प्रारम्भ किया गया।

योजना आयोग ने हम बात पर भी जोर दिया कि राज्या द्वारा भूमि तत्त्वों तथा अधिकारों का सही रिकार्ड रखा जाना चाहिए तथा राजस्व विभाग के प्रशासन को मजबूत रखना चाहिए। कई राज्यों में भूमि जन्मेवस्त विभाग की स्थापना की गई। योजनाओं में भूमि प्रबंध सुधार पर पर्याप्त जोर दिया गया जिससे फलस्वरूप वजह भूमि के उपयोग उत्तम बीजों व अधिक उपज देने वाली फसलों का प्रयोग बढ़ा।

छोटे-छोटे भूमि के टुकड़ों को मिलाकर सपुस गेती करना व इसमें वैज्ञानिक उपकरणों व सुविधाओं का प्रयोग अधिक लाभदायक होता है। सरकार ने ऐच्छिक गृहकारों सेती को बढ़ावा देने के लिए वित्तीय सहायता, लगान व धायकर में रियायतें दी व एक राष्ट्रीय वृत्ति सहायकार बोर्ड का निर्माण किया। पञ्चवर्षीय योजनाओं में सरकारी वृत्ति पर अधिक जोर दिया गया।

विभिन्न राज्यों में भी इन्हें काफी प्रोत्साहन मिला। मध्य प्रदेश में 1957-58 विशाल अधिकारी न विस्थापित स्थितियों को बसाने के लिए गृहकारी वृत्ति समितियों को संगठित किया। मैसूर राज्य में तुंगभद्रा सिंचाई परियोजना के क्षेत्र में इनका विकास हुआ। आन्ध्र प्रदेश में पूर्वी गोदावरी व कृष्णा जिलों में गृहकारी वृत्ति समितियों के विकास के लिए मास्टर प्लान बनाया गया।

भूमिहीन मजदूरों को बसाने हेतु 1951 में आचार्य विनोय भावे के नेतृत्व में आन्दोलन प्रारम्भ किया गया। इसमें स्वच्छता में प्रत्येक मजदूर को 1/6 भूमि दान में मानी गई। हालाँकि इसमें जो भूमि प्राप्त हुई उसमें से अधिकतर भूमि वजह सिंचाई-रहित व भंगड़े की है।

जनता पार्टी के विपटन के बाद इन्दिरा गाँधी के सत्ताभूषण होने पर 20-गृहों कार्यक्रमों में भूमि सुधारों की जगह राष्ट्रीय ग्राम राजद्वार कार्यक्रम में

विकास पर जोर दिया गया जिन्हें कि ग्रामीण जनता को गरीबी रेखा से ऊपर उठाने का प्रमुख साधन माना गया।

उस समय 1981-82 तक सभी राज्यों ने कृषिकारों को भूमि स्वामी बनाने का कानून बनाने की घोषणा की थी पर कहीं भी ऐसा नहीं हुआ। 31 मार्च, 1983 तक हृदयन्दी (चक्रवर्ती) से बची हुई भूमि का पूर्ण रूप से वितरण करने को कहा था। उसकी तारीख भी 31 मार्च, 1985 तक बढ़ा दी पर तब भी यह कार्यक्रम पूर्ण नहीं हुआ। वंस पांचवीं व छठी पंचवर्षीय योजना में कृषि भूमि की हृदयन्दी सम्बन्धी कानून लागू हो चुके हैं फिर भी इनमें हृद का अधिक होना एवं बहुत बड़ा दोष है। सातवीं पंचवर्षीय योजना की एक जानकारी के अनुसार देश का भूमि भण्डार 1 करोड़ 70 लाख हेक्टेयर कृषि योग्य परती भूमि व 2 करोड़ हेक्टेयर पुरानी और वर्तमान बजर भूमि का शामिल करने से बढ़ाया जा सकता है। इस तरह करीब 3.5 करोड़ से 4 करोड़ हेक्टेयर तक कृषि योग्य भूमि उपलब्ध हो सकती है। भूमिहीन मजदूरों के लिए निश्चय ही यह वरदान साबित हो सकती है। हाल ही में प्रधान मंत्री द्वारा घोषित 20-मूत्री कार्यक्रम में एक बार पुनः भूमि सुधारों को प्रमुखता प्रदान की गई है। यह निश्चय ही बहुत खुशी की बात है।

इस प्रकार स्वतन्त्रता-प्राप्ति से लेकर अभी तक विकास के उद्देश्य से भूमि-सुधारों के लिए हर तरह से प्रयत्न किए गए किन्तु वे परिणाम सामने नहीं आए जो आने चाहिए थे, क्योंकि उनमें बहुत-सी कमियाँ रह गई थी।

पहली बात तो भूमि सुधार के सम्बन्ध में जो अनेक नियम बनाए गए वे दोषपूर्ण हैं। कानून के अनुसार जमींदारी प्रथा का समाप्त कर लेते-हरे मजदूरों को भूमि का मालिक बनाया गया लेकिन वास्तव में आज भी वृत्त भूमि का मालिक नहीं है। आज सरकारी कर्मचारी, नेतागण, महाजन, व्यापारी तथा उद्योगपति नए जमींदारों के रूप में उभर रहे हैं।

भूमि सुधार हेतु सरकार ने कानूनी व्यवस्था तो बना दी है लेकिन उसका क्रियान्वयन सही रूप से नहीं हो पाया है व इसका द्वारा बनाए गए कानून भी भिन्न-भिन्न राज्यों में भिन्न-भिन्न हैं। जोत की सीमा भी प्रत्येक राज्य में अलग-अलग निश्चित की गई है। चक्रवर्ती कानून भी अनिवार्य न होकर ऐच्छिक बनाए गए हैं। खुदकाशन के अधिकार में यह व्यवस्था की गई है कि यदि जमींदार चाहें तो खुदकाशन के लिए अपनी जमीन बाँट सकते हैं। हालाँकि इसमें कई बार सुधार करने को कहा गया है व समय-समय पर इसमें सुधार भी हुआ है पर उसकी गति बहुत ही धीमी है। आप धीमी गति का अन्दाजा इसी बात से लगा सकते हैं कि बिहार में 1948 में भारत के अन्तर्गत सर्वप्रथम एक कानून बना जो कि 22 वर्षों बाद क्रियान्वयन में लाया गया।

जनता भूमि सुधार कार्यक्रम से बचने की कोशिश करती है। कारखानों की शिक्षा के कारण वे न तो कानून जानते हैं और न अपने शोषण से बचने के लिए

कानून की शरणा लेते हैं। इस कारण वास्तविकता के प्रयोग का सही पता नहीं लग पाता है।

माल फीताग्राही व नीहरग्राही के कारण भी भूमि सुधार कार्यक्रमों को प्रभावित नहीं किया जा सका है। देश का प्रशासन भ्रष्टाचारी होने से कानून बने ही रह जाते हैं। विभिन्न राजनीतिक पक्षों में भूमि सुधार के कार्यक्रमों के सम्बन्ध में विभिन्न दृष्टिकोण होने से कार्यक्रमों का प्रभावित नहीं हो पाया है। जैम चौधरी परगणसिंह का मानना है कि अर्थ और सामाजिक दृष्टिकोण के भूमि सुधारों के बाद अर्थशास्त्र में भूमि वितरण की कोई खास गंजाइश नहीं है। किन्तु ऐसा नहीं है। मैन ऊपर ही गान्धी पंचवर्षीय योजना व 'एप्रैच पैपर' द्वारा दी गई जानकारी बत ई है। देश में अभी तो साठे तीन स चार कराड हैक्टैडर तन कृषि योग्य भूमि उपलब्ध हो सकती है जो कि कुल कृषि योग्य भूमि का 25 प्रतिशत हिस्सा हो सकती है। सो जय तन टोस क्य म एक विचारमारा नहीं हागी, कार्यक्रम सफल नहीं होंगे।

देश में ज़ोत की न्यूनतम सीमाएं निर्धारित करने सम्बन्धी कानून नहीं बनाने का कारण भूमि व उप विभाजन, अपव्यवहन, हस्तान्तरण आदि की समस्या का ही वर्णन हुई है।

समय दोष तो हर व्यवस्था में निश्चित जा सकते हैं। कम ज़रूरत अभी बात की है कि भूमि सुधार में व्याप्त भ्रष्टाचार को बंद करना व साथ समाप्त किया जाए। सरकार को बड़ाई से नियमों का पालन करना चाहिए। वास्तविक नीतिहर मजदूरों को भूमि दिलवानी चाहिए। भूमि सुधारों का लागू करने में किसी भी प्रकार का विन्म्व न किया जाए। सर्वाधिक महत्त्वपूर्ण तथ्य तो यह है कि ऐसा सब कुछ करने से पहले सरकार सिनी भी सरह के राजनीतिक साधन की परवाह न करे।¹

बन्धुभा मजदूर : मुक्ति की चुनौतियाँ²

कन्द्रीय श्रम मन्त्रालय के भूतपूर्व महानिदेशक (श्रमिक कल्याण) श्री लक्ष्मीधर मिश्र ने सर्वोच्च न्यायालय द्वारा नियुक्त प्रायोग के सदस्य के रूप में बन्धुभा मजदूर प्रणाली के अन्वेषण के लिए ग्यारह राज्या का दौरा किया। उन्होंने अपने लक्ष में बन्धुभा मजदूर प्रणाली व सामाजिक आर्थिक आदि पहलुओं पर प्रकाश डाला है और इनके कानूनी निहितार्थों का भी वर्णन किया है। उनके विचार में बन्धुभा मजदूरों की पहचान के लिए जो प्रक्रिया अपनाई जानी चाहिए और वास्तव में अपनाई जा रही है, उसमें बहुत बड़ा अन्तर है। श्री मिश्र ने बन्धुभा मजदूरों के मूल-कार्यक्रम के कार्यान्वयन की प्रक्रियाओं की ओर सरत किया है और बन्धुभा मजदूरों से मुक्त किए गए लोगों के पुनर्वास के लिए सामुदायिक दृष्टि अपना देने का सुझाव दिया है। श्री मिश्र के विचार, उन्नी के शब्दों में, इस प्रकार हैं—

1 अर्थ उपाध्यय : मात्रा, 1-15 जून, 1987, पृष्ठ 7-9

2 योजना, मार्च, 1978.

“श्रम मन्त्रालय ने महानिदेशक (श्रमिक कल्याण) के रूप में मुझे 1982-83 से 1984-85 के बीच बन्धुष्ठा मजदूरी की हानिकारक प्रणाली (जो सामाजिक दृष्टि से मार्मिक और आर्थिक दृष्टि से चूनीती भरी है) के अध्ययन के सिलसिले में आन्ध्र प्रदेश, बिहार, गुजरात, कर्नाटक, केरल, महाराष्ट्र, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान तमिलनाडु और उत्तर प्रदेश के ग्यारह राज्यों का दौरा करने का मौका मिला। मैंने इस क्रम में विभिन्न वर्गों के लोगों से बात की जैसे—कर्नाटक और आन्ध्र प्रदेश के जीयम, गुजरात और मध्य प्रदेश के हाली, बिहार के कामिया, उड़ीसा के गोडी, राजस्थान के सागरी, तमिलनाडु के पांडियाल, केरल के आदिया, पाडिया और कट्टनायकम्, जौनसार बाबर उत्तर प्रदेश के कोलटा आदि। सर्वोच्च न्यायालय के सामाजिक और कानूनी जांच आयोग की हैसियत से मुझे विजयवाड़ा और फरीदाबाद के खदान मजदूरों की शोचनीय स्थितियों के अध्ययन का भी अवसर मिला। अपने इस कार्य के दौरान मैंने इन लोगों से हार्दिक सम्बन्ध स्थापित करने की कोशिश की जो आमतौर पर सबकोची और घन्तमुंखी होते हैं और बाहर की दुनिया से प्रायः छला रहते हैं। मैं उनसे उस भाषा में बोलता था जिसे वे समझ सकते थे और इस तरह मैंने एक विश्वास का बानावरण बना लिया था जिसमें वे अपनी बात खुल कर कह सकते थे। इस वार्तालाप से जो निष्कर्ष निकला वह बहुत महत्वपूर्ण है। निष्कर्ष यह कि सरकारी और गैर-सरकारी सत्याग्रो के निष्ठापूर्ण प्रयासों के बावजूद समाज के ये अभागे सदस्य सम्पत्ता से बहिष्कृत हो रहे हैं। बन्धुष्ठा मजदूरी की परिभाषा पर वर्षों में जोरदार बहस हो रही है जैसे जीयम और हाली उस परिभाषा के घन्तगंत आते हैं या नहीं किन्तु उन अभागे लोगों (बन्धुष्ठा मजदूरों) की स्थिति सामाजिक और आर्थिक दृष्टि से हीनतर होती गई है। उनकी गरीबी और शोचनीय की कहानी शायद ही सामने आती है। इसके क्या कारण हो सकते हैं ?

कानून का विकास

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने 1919 में बेगार उन्मूलन सम्झौता स्वीकृत किया था। किन्तु हमने बेगार उन्मूलन से सम्बन्धित सांविधानिक निर्देश (अनुच्छेद 23) के अनुसरण में 30-11-1954 को इसे औपचारिक रूप से अपनाया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सम्झौते की धपनाने से हमारे ऊपर दायित्व पड़ गया कि हम राष्ट्रीय कानून बनाकर इसके उपबन्धों को लागू करें। सम्झौते के महान् उद्देश्यों को लागू करने के लिए राज्य के स्तर पर कानून बनाने के छुटपुट प्रयास हुए थे जैसे उड़ीसा का ऋण (उन्मूलन) अधिनियम, 1961 आदि। किन्तु इनका प्रभाव बहुत सीमित रहा। भूतपूर्व प्रधान मंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी द्वारा 1 जुलाई, 1975 को बीस सूत्री कार्यक्रम की घोषणा के बाद केन्द्र के स्तर पर इस सम्बन्ध में गम्भीर प्रयास शुरू हुए। पुराने बीस सूत्री कार्यक्रम की मद 5 के अन्तर्गत कहा गया कि बन्धुष्ठा मजदूरी का उन्मूलन किया

जाता है और जिस रूप में भी यह है उसे मंद कानूनी घोषित किया जाता है। इस घोषणा ने उन निहित स्वार्थों का दिल दहला दिया हागा जो अब तक बन्धुषा मजदूर प्रणाली को जारी रखे हुए थे। इस जोरदार कार्रवाई के परिणामस्वरूप 25 अक्टूबर, 1975 को बन्धुषा मजदूर प्रणाली (उन्मूलन) अध्यादेश जारी किया गया जिसकी जगह फरवरी, 1976 में मजदूरों के दोना सदनों द्वारा पारित बन्धुषा मजदूर प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम ने ली जो उसी तारीख से लागू होता था जिस तारीख को राष्ट्रपति का अध्यादेश जारी किया गया था। इस कानून के उदात्त लक्ष्य और उन्हें प्राप्त करने के रास्ते की घनत्व कठिनाइयाँ का बहुत अच्छा वर्णन श्रम मंत्री ने 27 जनवरी 1976 को विधेयक प्रस्तुत करते हुए इन शब्दों में किया— 'बन्धुषा मजदूरी से मुक्त किए गए लोगों के पास न उत्पादन को मापन होने और न उन्हें श्रम गुविधा होगी। इनके पास कोई हुनर भी नहीं होगा जिससे बल पर वे अपनी जीविका कमा सकें। अगर उस किसी लाभदायक काम में लगाया जाएगा तो भी उत्पादन शुरू होने तक उसे कोई कामदारी नहीं होगी। चूंकि वह प्राथमिक और गुलामी की दुनिया से ही परिचित होगा। घन अपने अधिकारों के प्रति वह जागृत नहीं होगा। कभी कभी वह प्राथमिक बहानी की बहिन प्रक्रिया से गुजरने के लिए भी तैयार नहीं होगा और बापम अपनी गुलामी में जाना चाहेगा।'

हर कानून अपने समय की उपज होता है और वह उस समय के सामाजिक बानावरण, राजनीतिक मूर्तियाँ और प्राथमिक दर्शन की प्रतिबिम्बित करता है। लेकिन कानून महज एक चोखट होता है लक्ष्य का सवाहक और एक दृष्टि का परतक। यह सामाजिक राजनीतिक प्राथमिक घुसाइयों अथवा प्रणाली की कमजोरियों के लिए समवाण पोषण नहीं हो सकती। घत इन कारणों का विश्लेषण करना समीचीन होगा जो इस कानून के मजदूर उद्देश्यों को पूरा करने में बाधक सिद्ध हुए। बन्धुषा मजदूरी क्या है ?

सबसे पहला सबसे महत्वपूर्ण कारण है बन्धुषा मजदूर बन्धुषा मजदूरी और बन्धुषा मजदूर प्रणाली की परिभाषा के साथ घ म म देह और धार्मिक बंधों हुई हैं। बावजूद हम बात के कि कानून में इसकी व्याख्या बहुत माफ है और सर्वोच्च न्यायालय ने फरवरी, 1982 की प्राथमिक महत्वा 2135 पर 16 दिसम्बर 1983 को जो ऐतिहासिक फैसला दिया था उसमें हमकी व्यापक उधार और विस्तृत व्याख्या की थी। इसके अतिरिक्त कानून में हमकी जो व्याख्या जोड़ी गई थी उसमें कहा गया था कि ठेका मजदूर और प्रवासी मजदूर भी बन्धुषा मजदूर प्रणाली के अंतर्गत आ सकते हैं, यदि वे निर्धारित कमी पर डीज उतरते हों। व्यवहार में बन्धुषा मजदूर प्रणाली, बंधे देने वाले और बंधे देने वाले के सम्बन्ध में ही रूप है। बंधे देने वाले अपनी दिन प्रतिदिन की प्राथमिक मजदूरियों के कारण उधार लेता है और बंधे देने वाला जा शर्त रखता है उह वह मजदूर बन लेता है। इस कारण

की सबसे महत्त्वपूर्ण शर्तों के रूप में यह अपनी या अपने परिवार के किसी एक या सभी सदस्यों की सेवा की एक निश्चिन्त या अनिश्चित अवधि के लिए गिरवी रख देता है। असमान शर्तों पर हुए इस प्रकार से जा सम्बन्ध बनता है उसके कुछ निश्चिन्त परिणाम होते हैं। किसी भी श्रम या सेवा का वातार भाव पर उचित पारिश्रमिक मिलना चाहिए किन्तु बन्धुप्रा प्रणाली में सेवा, कर्ज के बदले में या कर्ज के सूद के एवज में दी जाती है। यह पारिश्रमिक न्यूनतम वेतन अधिनियम के अन्तर्गत निर्धारित न्यूनतम मजदूरी से या बाजार की मजदूरी दर से कम होता है।

देनदार और लेनदार में सम्बन्ध में असमान शर्तों का पन्ना परिणाम होता है, देनदार को मजदूरी न मिलना या न्यूनतम मजदूरी से कम मजदूरी मिलना। इसके और भी परिणाम हा सकते हैं जैसे—

(क) भारत के किसी भी क्षेत्र में जान की स्वतन्त्रता मजदूर को न मिलना।

(ख) किसी अन्य रोजगार को चुनने की स्वतन्त्रता न होना।

(ग) अपनी मेहनत की या मेहनत के उत्पाद की उचित कीमत प्राप्त करने का हक न होना। ये परिणाम व्यक्तिगत रूप से भी हो सकते हैं और सामूहिक रूप में भी। बन्धुप्रा मजदूरी के अस्तित्व के निर्धारण के लिए इतना काफी है कि वहाँ देनदार और लेनदार का सम्बन्ध हो और देनदार ने अपनी या अपने परिवार के किसी एक या सभी सदस्यों की सेवाएँ किसी निर्धारित या अनिर्धारित समय के लिए गिरवी रखी हो जिसका उपयुक्त परिणामों में से कोई एक परिणाम होता हो। यह जरूरी नहीं कि सभी परिणाम एक साथ होते हो।

दूसरे, इस प्रणाली के जन्म, विकास और इसके जारी रहने के सिर्फ एक कारण नहीं, कई हैं, जैसे—जाति, फिरके और धर्म की कृत्रिम बाधा पर आधारित अत्यधिक श्रेणीबद्ध सामाजिक ढाँचा, उस अत्यधिक असम्य और अनैतिक जमींदारी प्रथा द्वारा छोड़े गए घाव जो अट्टारहवीं शताब्दी के उत्तरार्द्ध में लाई गई और जिसमें अनैतिक जमींदारी और तुर लगान की बुराईयाँ घाई भूमि और अन्य सम्पत्ति का अनुचित वितरण सिधर राजगार के साधनों का अभाव भूमि और मिट्टी का असाभकर स्वरूप जिसके कारण भूमि निवेश की घाय और उत्पादकता कम होती है, राजमर्ग के उपभोग या विवाह आदि उत्सवों के लिए जमीन गिरवी रख कर कर्ज लेने की प्रथा जिससे छोटे और सीमान्त किसान भूमिहीन कृषि मजदूर बनने को बाध्य होते हैं। बटाईदारी का पजीकरण न होना और जिन लोगों का कर्ज लेने वाले की भूमि तथा अन्य सारी सम्पत्ति पर बकाया होता है उनके छल के कारण उनका लगातार निर्धन होते जाना।

ऐसी स्थिति में बन्धुप्रा मजदूरी की पहिचान का काम उतना सरल नहीं होता जैसा कि किसी चुनाव में पक्की स्याही के निशान और मतदाताओं की पहिचान

करना या जनकिकीय के नाम में श्राद्धियों का गिनना। बन्धुषा मजदूरों की पहचान वास्तव में अस्तित्वहीन की घोषणा है क्योंकि यह व्यक्ति पहले ही मानव के रूप में है लेकिन जिम वर्षों के सामाजिक भेदभाय न घोर घाविक शोषण ने (जिसे समाज ने प्रबुद्ध कारणों से प्रदायित किया है) अस्तित्वहीन बना दिया है।

राज की कार्य-प्रणाली का प्रभाव

जाहिर है इस तरह के अस्तित्वहीन की घोषणा की प्रथिपा उन सामाजिक वातावरण में आसा नही है जिस पर इस जिना घोर मजदूरीजन के स्तर पर बानुन के उपबन्धा को कार्यो विन करने की जिम्मेदारी जिना मजिस्ट्रेट घोर पोलीसो ममितिया की होगी लेकिन उमम ठीक ठीक कार्य पद्धति निर्धारित नही की गई है। मन्ताप की जान है कि आन्ध्र प्रदेश समाज कल्याण विभाग के वनपान मुख्य मन्त्रि श्री एम घोर शकरन न वही मूक-बुद्ध घोर कल्पना से 1976 म ही एक कार्य पद्धति तैयार की थी घोर उन आन्ध्र प्रदेश के सभी समाहर्ताओं को उनके मांग-दर्शन के लिए परिनामित किया था। इन कार्य पद्धति म तेलुगु भाषा में एक प्रणाली है जिसमें कुछ तरह घोर महत्वपूर्ण मन्त्रि हैं जो घोष करने वाले अधिकारियों को गौर क हरिजनवाटे में घावर कृषि मजदूरों के मसूह से पूछन हान है। जिम अधिकारी अनुचित जातियों क भूमिहीन बटाईदार होन हैं। समाज लोगों की समझ म घान वाली भाषा म त्रिबुल घनीयवारिक इन से सामान्य बातचीत की जाँनी में पूछे जाते हैं ताकि उनके ठीक उत्तर मिल सकें घोर उनके आधार पर कुछ निष्कर्ष निकाले जा सकें।

सर्वोच्च न्यायालय के जीव प्रायुक्त के रूप म मेरा घपना अनुभव दनाता है कि बन्धुषा मजदूरों की पहचान क नियम कार्य पद्धति अपनई जानी चाहिए घोर जो वास्तव में अपनई जानी है, उनमें बन्धु प्रन्तर है। समाज के निचले वर्गों के बन्धुषा मजदूर मकोधी घोर प्रपन म सिमटे हुन होते हैं घोर अन्वेषण करने घाना के सामने प्रपनी कहानी सुनाने के लिए आमातो में घान नही घाने हैं। जब बन्धुषा मजदूर यह महसूस करता है कि उनके हिन घोर प्रपनता के हिन एक ही है तभी धैर्य, सामाजिक स्तर घोर भाषा की कृत्रिम दीवार टूटती है घोर क महजता तथा स्वतन्त्रता के माय प्रयोग का जकार देने के लिए घाने घाने हैं।

किन्तु वास्तविक व्यवहार म, बूँकि बानुन ने कोई औपचारिक कार्य पद्धति निर्धारित नही की है घन मजदूरों के माय तादात्म्य स्थापित करने का काम अधिकतर नौकरशाही के निचले कार्यकारियों पर छोड़ दिया जाता है। बूँकि ये कार्यकारी प्राणीण निहित वर्ग के लोग होन हैं, यह उम्मीद करना बेकार होता है कि वे इन बानुन घोर कटिन काम को अपनी प्रपार कर पायेंगे। घन हमें एक वैकल्पिक व्यवस्था के बारे में सोचना पड़ेगा जो इन अस्तित्वहीन की घोषणा करे घोर उन्हें विश्वास दिलाए कि वे अन्य लोगों की तरह ही स्वतन्त्र देन के नागरिक

हैं, उनके कुछ मूलभूत अधिकार हैं तथा अपने जीवन की न्यूनतम आवश्यकताएँ पूरा करने का उनका हक है। इस काम के लिए जनता के स्तर पर काम करने वाली ऐसी असह्य सस्याओं का सहयोग महत्वपूर्ण होगा जो मानवता की सद्बुद्धि एवं कृनिम दीवारों को तोड़ने जनसाधारण को चुप्पी और निरंतरता की संस्कृति से उठाने तथा उनमें सम्मान के साथ जीने की भावना जगाने के लिए काम कर रही हैं।

मुक्ति की कार्य विधि

इसी से सम्बन्धित है गुलामी को ज़ीरो से मुक्ति की सम्पना और उस मुक्ति के लिए अपनाई जाने वाली कार्य विधि। यह देखा गया है कि अब तक शिनाख्त बन्धुग्रा मजदूरी की मुक्ति के लिए औपचारिक गैर-नचौली और कानून परक विधि ही अपनाई जाती है और सामान्य कार्य विधि से साक्ष्य लिए जाते हैं। प्रथम दृष्टि और कानून की नजरो में भी इसमें कोई आपत्तिजनक बात नहीं है किन्तु इसमें साक्ष्य की लम्बी प्रक्रिया के कारण मुकदमा लम्बा खिचता है। बन्धुग्रा मजदूर के हित में नहीं होता, क्योंकि अपनी गरीबी, निरक्षरता और पिछड़ेपन के कारण उसमें हृदयहीन कानूनी प्रक्रिया की कठिनाइयों को सहन करने की क्षमता नहीं होती है।

ग्रामीण क्षेत्रों में निर्धनता, बेरोजगारी, भूमिहीनता को देखते हुए जितने बन्धुग्रा मजदूरों की पहचान की जानी चाहिए और जिनको पहचान हुई है, उसके बीच बड़ा अन्तर होने का कारण भी यही है। श्रम मन्त्रालय में उपलब्ध आँकड़ों के अनुसार 30 जून, 1986 तक 11 राज्यों में दो लाख से अधिक बन्धुग्रा मजदूरों की पहचान हो चुकी थी किन्तु यह निश्चिन्त नहीं है कि इन सभी को मुक्त किया जा चुका है और सभी को औपचारिक मुक्ति का प्रमाण पत्र दिया जा चुका है या नहीं।

जरूरत है नई दृष्टि की

मेरे विचार में सही और अधिक व्यावहारिक दृष्टि यह होगी कि सम्बन्धित अधिकरणों से रिपोर्ट मिलने के बाद तुरन्त परीक्षण हो ताकि पहचान और मुक्ति नाय-साथ हो सके। इन सभी सक्षिप्त परीक्षणों के दौरान बन्धुग्रा मजदूर को मानिक से अलग रखा जाए ताकि मजदूर को विश्वास में लिया जा सके और वह चुलकर अपने द्वारे में बता सके जिसके आधार पर सुनवाई करने वाला मजिस्ट्रेट यह निष्कर्ष निकाल सके कि वह बन्धुग्रा मजदूर है और वह उसे तुरन्त स्वतन्त्र कर सके। अगर मजिस्ट्रेट के आदेश के बाद भी मालिक आनाकानी करे तो उसके खिलाफ बन्धुग्रा मजदूरी (उन्मूलन) अधिनियम के अन्तर्गत मुकदमा चलाया जाए। इन नई कार्यविधि की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि सुनवाई करने वाले मजिस्ट्रेट में कितनी सूझ बूझ और सवेदनशीलता है तथा वह इस प्रणाली के मूल रूप को और इसके समर्थकों एवं विरोधियों को वहाँ तक समझता है। इस तरह के

धार्मिक अधिकारियों की कमी नहीं होगी (अधिनियम की धारा 21 के तहत राज्य सरकारों को कायपालक मजिस्ट्रेटों की नियुक्ति करनी होगी है), किन्तु यह जरूरी है कि बरिष्ठ अदालतों द्वारा स्पष्ट निर्देश दिए जाएँ ताकि परीक्षण सहित कानून के उपबन्धों का प्रचलन वर्तमान सामाजिक और धार्मिक स्थिति के अनुरूप हो।

समर्पण की भावना आवश्यक

जिला और सब डिविजनल मजिस्ट्रेट तथा उनकी अध्यक्षता में काम करने वाली सतकता समितियाँ (अधिनियम की धारा 13 के अन्तर्गत) बंधुषा मजदूरी प्रथा की पहचान के लिए नीचे के पथ पर हैं। इस सारे काम की सफलता उनकी गूँथ बूँथ और समर्पण की भावना पर निर्भर है। यदि वे स्वयं समस्या के प्रति संवेदनशील होंगे तो वे दूसरे लोगों को भी संवेदनशील बना सकते हैं। दुर्भाग्य से, कानून के इस महत्त्वपूर्ण उपबन्ध का पर्याप्त उपयोग नहीं किया गया है। इसमें संदेह नहीं कि कुछ राज्यों ने राष्ट्रीय कानून बनने के बाद सतकता समितियाँ बनाने की दिशा में काम किया है। ये समितियाँ (जिनका कार्यकाल एक साल से ज्यादा दो साल कर दिया गया है) अधिकांश राज्यों में निष्क्रिय हो गई हैं। कुछ राज्यों ने सतकता समितियाँ बनाई ही नहीं, इस घाघार पर कि उनके राज्य बंधुषा मजदूर नहीं हैं। इस तरह का निष्कर्ष तभी निकाला जाना चाहिए जबकि जिला और सब डिविजन स्तर पर सतकता समितियाँ बनें और उन्हें काफी समय तक काम करने का मौका मिले। कुछ राज्यों में समितियाँ तो बनी हैं, किन्तु उन्होंने इस काम को बहुत प्राथमिक और रूटीन तरीके से लिया है और अभी तक कोई ठोस काम नहीं किया है। हम तथ्यवाद के सम्बन्ध में स्पष्ट निर्देश जारी किए जाने चाहिए। बिना और सब-डिविजन के स्तरों पर और उससे भी नीचे के स्तर पर प्रशासन की सामयिक प्रतिबद्धता और नेतृत्व से बहुत अच्छे परिणाम निकल सकते हैं।

स्वतन्त्र किए गए व्यक्तियों का पुनर्वास

घटन क्रम और प्राथमिकता क्रम में इसके बाद आता है स्वतन्त्र किए गए बंधुषा मजदूरों का पुनर्वास जो 14 जनवरी 1982 को घोषित बीस सूत्री कार्यक्रम के सूत्र 6 के अन्तर्गत आता है। बंधुषा मजदूर की पहचान और मुक्ति का मतलब है उस मजदूर के लिए धाजादी की नई जिन्दगी लेकिन उस धादमी के साथ घसुरथा और अनिश्चिन्ता की दुनिया भी जुड़ी है जिसका सामना वह मजदूर स्वयं नहीं कर सकता। गुनामी और घसुरथा (काल्पनिक) की दुनिया और धाजादी तथा घसुरथा की दुनिया के बीच चुनाव करना मुश्किल होना है। ऐसी स्थिति में स्वतन्त्र कराए गए मजदूर को कोई सहारा नहीं मिलेगा तो वह या तो अपने मातृक के पास जाना चाहेगा।

पुनर्वास भौतिक भी होना है और मनोवैज्ञानिक भी। भौतिक पुनर्वास प्राथमिक होता है जबकि मनोवैज्ञानिक पुनर्वास बार-बार धारण करने की

प्रक्रिया से होता है। दोनों साथ साथ होने चाहिए। मनोवैज्ञानिक पुनर्वास के लिए पहली शर्त है कि मजदूर को पुराने माहौल से अलग किया जाए और ऐसे माहौल में रखा जाए जहाँ वह भूतपूर्व बन्धुप्रा मजदूर मालिकों के हाँकिारक प्रभाव से बचा रहे। अगर उन्हें बार-बार यह आश्वासन नहीं दिया जाएगा कि अब उसके भाग्य का नियमन बर्ज नहीं करेगा तो उसके वापस बन्धुप्रा मजदूरी में जाने की सम्भावना बनी रहेगी।

पुनर्वास का स्वरूप

मूल रूप से पुनर्वास के तीन चरण हैं। मुक्ति के बाद सबसे पहले तो उसके भौतिक निर्वाह की व्यवस्था करना जरूरी है। उसे नया जीवन शुरू करने के लिए अल्पकालिक मदद दी जाती होगी जैसे मकान बनाने के लिए प्लॉट और आर्थिक सहायता देना, खेतों के लिए जमीन, बैल, खेती के औजार तथा अन्य साधन जुटाना, लाभदायक रोजगार के अवसर जुटाना, और सरकार द्वारा स्वीकृत न्यूनतम मजदूरी नियमित रूप से दिलाने की व्यवस्था करना। इन में दीर्घकालीन उपाय किए जाने चाहिए जैसे भूमि का विकास (सिंचाई की सुविधा महित), अल्पकालिक और मध्यकालिक ऋण की व्यवस्था करना, पशु-पालन और पशु-चिकित्सा की पूरी व्यवस्था करना जिसमें उर्दक परिमत्पत्तियों का बीमा भी शामिल है, द्रायसम के माध्यम से वर्तमान कौशलों के विकास तथा नए कौशलों को प्राप्त करने का प्रशिक्षण देना, छोटे कृषि-उत्पादों और नव-उत्पादों के लिए लाभकर वीमत की सुरक्षा प्रदान करना, प्रौढ सदस्यों की अनौपचारिक साक्षरता और बच्चों की औपचारिक साक्षरता की व्यवस्था करना, परिवार के सदस्यों के लिए स्वास्थ्य चिकित्सा, रोग निरोध तथा पीटिक आहार का प्रबंध करना और अन्त में इन बन्धुप्रा मजदूरों के नागरिक अधिकारों की रक्षा करना जो अपने जन्म के कारण सामाजिक भेदभाव के शिकार रहे थे।

यदि बन्धुप्रा मजदूरी की पहचान अस्तित्वहीन की खोज है तो उनका पुनर्वास गरीबी के दलदल और आभव की गुलामी से उन्हें उबारना और उन्हें अस्तित्ववान मानव का दर्जा देना है ताकि वे मानव जाति की मुख्य धारा के साथ अपने को जोड़ सकें और मानव जीवन की गरिमा, सुन्दरता और उपादेयता का अनुभव प्राप्त कर सकें। प्रश्न है कि यह सब काम कैसे किए जाने चाहिए और कैसे किए जा रहे हैं। दूसरे शब्दों में स्थायी पुनर्वास के लक्ष्य को प्राप्त करने में सरकार और दूसरी एजेंसियों के कार्यक्रम वहाँ तक पर्याप्त तथा कारगर हैं ?

कार्यक्रम कारगर हो

वर्ष 1982-83, 1983-84 और 1984-85 में इस महत्त्वपूर्ण राष्ट्रीय कार्यक्रम की गुणात्मक समीक्षा के लिए किए गए 11 (ग्यारह) राज्यों के दौरे में मुझे कुछ उत्साहजनक बातें भी दिखाई दीं और कुछ निराशाजनक भी। पहले

की स्वीनिंग बमेटी इनकी जाँच करती है और इन्हे मजदूरी देती है। इस प्रक्रिया को और विकेंद्रित करने के लिए जिला स्तर के अधिकारियों को यह अधिकार सौंपने पर विचार किया जा रहा है। पहले स्वीकृत राशि को कई किशों में दिया जाता था किन्तु अब एक ही किशत में सारी राशि उपलब्ध कराने की व्यवस्था की जा रही है। मुक्त कराए गए प्रत्येक बन्धुधारा मजदूर के लिए अनुदान की राशि को 4,000 रुपये से बढ़ाकर 6,250 रुपये किया जा रहा है।

कमियाँ

ये सभी सकारात्मक और अभिनव परिवर्तन, कार्यक्रम के क्रियान्वयन में गुणात्मक परिवर्तन लाते हैं और कार्य-विधि को सरल बनाते हैं। किन्तु यह निश्चित रूप से नहीं कहा जा सकता है कि इनसे अभीष्ट परिणाम प्राप्त किए जा सके हैं। प्रतः मैं यहाँ कार्यक्रम के क्रियान्वयन से सम्बन्धित कुछ चिन्ताजनक पहलुओं की चर्चा करना चाहता हूँ।

समस्या की भावना की कमी

पहली बात तो यह है कि इस कार्यक्रम को किसी मन्त्रालय / विभाग के अलग-अलग कार्यक्रम के रूप में लिया जाता है और इसके प्रति नैमित्तिक रवैया अपनाया जाता है जबकि इसके प्रति सामाजिक प्रतिबद्धता का रवैया अपनाया जाना चाहिए जैसा कि राष्ट्रीय कार्यक्रम के प्रति अपनाया जाता है।

प्रतिकूल वातावरण

जिस वातावरण में इस कार्यक्रम को क्रियान्वित किया जाता है वह अनुकूल नहीं होता है। यह देखा गया है कि जो तत्त्व बन्धुधारा मजदूर प्रथा का पोषण करते रहे हैं, वे ही गाँव के जीवन और उसकी भ्रष्ट-व्यवस्था पर हावी हैं। स्वभावतः वे उस व्यवस्था को स्वीकार करने के लिए आसानी से तैयार नहीं होते जिसमें मुक्त किए गए बन्धुधारा मजदूरों की बन्धुधारा मजदूर मालिकों के समान दर्जा और स्वतन्त्र आर्थिक हैमियत मिलती है। बहुत सम्भव है कि जहाँ ये तत्त्व हावी हैं वहाँ पुनर्वास के कार्यक्रम सफल न हो अथवा प्रारम्भ में कुछ सफलता के बाद वेपटीय-टीय फिस हो जाए।

लक्ष्य को पूरा करने में जल्दवाजी

राजस्व और विकास विभाग के कर्मचारियों को अनेक कार्यक्रमों में लाद दिया गया है जैसे समेकित ग्राम विकास कार्यक्रम, एन. आर. ई. पी., आर. एल. ई. पी. पी., ट्राइलसम, भूमिहीनों को भूमि का वितरण, भूमि-सीमा का प्रवर्तन, अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के सदस्यों के सामाजिक तथा आर्थिक विकास की योजनाएँ आदि। इनमें से अधिकांश कार्यक्रम समयबद्ध हैं और लक्ष्य अभिमुख हैं। इन कार्यक्रमों को समय पर पूरा करने के लिए इन अधिकारियों को बहुत बड़ी राशि सौंपी गई है। इन समयबद्ध कार्यक्रमों को पूरा करने के उल्लाह में, अधिकारीगण मानवोचित सीमाओं के अन्दर जल्दवाजी में पुनर्वास की योजनाओं को

बनाते हैं। इस प्रकार लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों की दृष्टियों, समाजशास्त्र तथा पारदर्शिता को ध्यान में नहीं रखा जाता है। इस कारण लाभान्वित हानि वाले व्यक्ति उनके लिए बनाए गए अनेक कार्यक्रमों के प्रयोग में लिए गिनीविग (परिक्षेपण जन्तु) बन जाते हैं। इस तरह ये कार्यक्रम नदरमन मसूह अभिमुख होने के उपाय लक्ष्य अभिमुख बन जाते हैं।

असन्तोषजनक मूल्य ढाँचा

परिसम्पत्ति पर प्राधारित कार्यक्रमों के मूल्य कार्यान्वयन के लिए कृषि, विचार, वन, मत्स्य-पालन, पशु-पालन और पशु चिकित्सा विभागों के अधिनायिका ग पूर्ण प्रोत्साहन और सरक्षण मिदना बहुत जरूरी है। किन्तु मत्स्यपालकों और प्रोत्साहनकों की कमी, प्रायशःक मत्स्य में प्रशिक्षित कर्मचारियों का न होना, अधिनायिकाओं की कमी, लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों को (जो अधिनायिक पतनजनक और अनपढ़ होते हैं) अपनी परिमत्पत्तियों के उचित रख रखाव के योग्य बनाने के लिए सगठित प्रयासों के अभाव आदि कारणों से उन्हें उम्मे समय तक पशु-पालन की सुरक्षा प्रदान नहीं की जा सकी है जिसका परिणाम होता है कि उत्पादन परिमत्पत्तियाँ बर्बाद बन जाती हैं।

बिचौलियों का जाल

पक्षियों, पुनर्वास के प्रयास बढाई मफल नहीं हो सकत जहाँ मूल ढाँचे का समाव हो और बहुत से बिचौलियाँ परीक्षियों की तरह काम करने पुनर्वास के अधिकाँश भागों को अपने लिए समेट लेते हैं। यह भी देखा गया है कि लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों के एक समूह को मिदने वाली महामना की अनेक इवाइयों जब तक ही किन्तु पर एकत्रित हो जाती हैं तो इन इवाइयों का प्रतियोगी स्वरूप नष्ट हो जाता है और निवेश कम होने वाली सामर्थनी घट जाती है। अस्तित्व इस बात की है कि प्राणों और पक्षियों की बढियों का जोड़ते हुए तथा उपनस्थ मूल ढाँचे के स्वरूप को देखते हुए सावधानी और मूक मूक के साथ योजना बनाई जाए।

कठिन सामाजिक वातावरण

स्वतन्त्र कराए गए बन्धुप्रा मजदूर समाज के निम्नतम स्तर में घात है और ये अत्यन्त निर्धन होते हैं। के स्वयं उग योजना का चुनाव नहीं कर सकने जा उनके लिए सबसे ज्यादा लाभदायक होती है। उनकी इस अक्षमता की अभिव्यक्ति इस रविवे में होती है—“आप जो देना चाहें दे दें।” ऐसी स्थिति में पुनर्वास योजनाएँ बनाने वालों को चाहिए कि वे अपने को बन्धुप्रा मजदूरी के रक्षण पर मानकर ऐसी योजनाएँ बनाए जो उनकी स्वीकार हाँ तथा उनका सबसे अधिक हित साधने वाली हो। दुर्भाग्य से इस तरह का सन्न प्राप्त वास्तविकता से अधिकाँक बर्णना की चीज है। दैनिकीय स्थिति

मुक्त कराए गए बन्धुप्रा मजदूरों के सामाजिक और आर्थिक पुनर्वास का काम किंग कठिन सामाजिक वातावरण में हो रहा है, इनमें दो उदाहरण प्राणों के लिए

जा रहे हैं। दोनों उदाहरण बन्धुधारा मजदूर मालिकों की दृष्टिब समझ और वानून के एक दशक बाद भी बन्धुधारा मजदूरों की दयनीय स्थिति के सम्बन्ध में मेरे व्यक्तिगत अनुभव हैं।

मैं और श्रम मन्त्रालय में मेरे एक सहयोगी दिसम्बर, 1982 में बिहार में डास्टनगंज (पलामू जिला मुख्यालय) लौट रहे थे। हम मिमरा गाँव (डास्टनगंज से 19 किलोमीटर दूर) गए थे और वहाँ हमने अपनी छांटों से कुछ मुक्त किए गए बन्धुधारा मजदूरों की सामाजिक तथा आर्थिक दयनीय स्थिति को देखा था। मेरे मन में यह याद अब भी ताजा है। मिमरा में मुक्त बन्धुधारा मजदूरों का कुल 50 परिवार थे। 1975-76 में बन्धुधारा मजदूरों में मुक्त होने के बाद उन्हें कुछ नई नौकरियाँ दी गई थी। इन परिसम्पत्तियों के दिए जाने के लगभग एक दशक बाद उनकी स्थिति या तो पहले जैसी ही थी या पहले से भी खराब थी। खेती के लिए उन्हें जो जमीन दी गई थी वह हारी थी और वर्षों से उजाड़ पड़ी हुई थी। भूतपूर्व बन्धुधारा मजदूर मालिक इन अभाग्य लोगों के खिलाफ इस तरह एक-जुट थे कि उनका सामाजिक और आर्थिक बहिष्कार ही कर दिया था। उनके बच्चे मुख्य बस्ती में बने स्कूल में नहीं जा सकते थे। उनके दोर निकटवर्ती जंगल में चरने नहीं जा सकते थे क्योंकि उन्हें जमींदारों के घान के खेतों से होकर गुजरना पड़ना था। कुछ परिवारों से बातचीत के दौरान हमें एक ऐसा व्यक्ति मिला जो भूतपूर्व मालिकों की मार-पिट्टाई से बिल्कुल अर्पाहिज हो गया था। जब वह डास्टनगंज के अस्पताल में गया तो उनका इलाज नहीं किया गया क्योंकि डॉक्टरों की माँग को वह पूरा नहीं कर सकता था। इस कारण-कथा को सुनने के बाद हम डास्टनगंज लौट रहे थे कि ऊँची जातियों के जमींदारों के एक दल ने हमारी गाड़ी को रोका। हमारा परिचय प्राप्त करने के बाद वे हमसे बोले, “श्री नाहिब, आप सुबह-सुबह ठण्ड और धूल में इन कम्बलत लोगों से मिलने के लिए इतनी दूर दिल्ली से चल कर क्यों आए? ये लोग पिछले जन्म से ही हमारे बन्धुधारा में और अब भी हैं। आपके सारे वानून और सव्याएँ इनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति को नहीं बदल सकती हैं।”

दूसरा उदाहरण पटना के निकट पतुधारा विकास खण्ड के दौर का है। हम कुछ मुक्त बन्धुधारा मजदूरों को (जो खेत मजदूर भी थे) न्यूनतम मजदूरी न दिए जाने की जाँच करने गए थे। जमींदार के साथ हमारी जो बातचीत हुई वह उनके प्रतिश्रियावादी रवैयें को दिखाती थी। उन्होंने कहा, “उन्होंने न्यूनतम मजदूरी माँगने का क्या हक है? उन्हें सरकार की तरफ से सहायता में कितनी ही चीजें मिली हुई हैं। अगर वे हमारे बन्धुधारा न होते तो क्या ये चीजें उन्हें मिल सकती थीं? इन चीजों के लिए उन्हें हमारा अहमानमन्द होना चाहिए और न्यूनतम मजदूरी नहीं माँगनी चाहिए।”

सामूहिक विकास की आवश्यकता

ये तथ्य बताते हैं कि अलग-अलग व्यक्तियों के पुनर्वास की प्रपेक्षा सामूहिक पुनर्वास का रास्ता अधिक उपयोगी है। अलग-अलग व्यक्तियों के पुनर्वास में कई

कठिनाइयाँ हैं क्योंकि वन्दुदा मजदूर समाज के निम्न तबके से आते हैं और अपने जन्म तथा सामाजिक स्थिति के कारण जीवन की कई सुविधाओं से वंचित होते हैं। समाज के प्रभावी या उनके खिलाफ तथा उनका परिवार के सदस्यों के खिलाफ जा समकित हमले करते हैं उनका सामना वे नहीं कर पाते हैं। उनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति ऐसी होती है कि वे भी उनकी सहायता नहीं कर पाते। अज्ञान और निरक्षरता के कारण उनमें अपने अधिकारों की मांग करते तथा विरोध के नाभों का प्राप्त करने की क्षमता नहीं होती।

इसके लाभ

इसने विपरीत सामूहिक शक्ति से कई लाभ हैं। सर्वप्रथम लाभान्वित होने वाले अपने-अपने धनियों को शान्ति करने और एक बिन्दु पर इकट्ठा करने से सामाजिक समानता की प्रतीक्षा प्रायः बढ़ेगी। दूसरे, अपने-अपने धनियों के लाभों को एक जगह इकट्ठा करके गुणवत्ता और स्थायी पुनर्वास के समान उद्देश्य के लिए इस्तेमाल किया जा सकता है। तीसरे, बड़े पैमाने की श्रमिकता और वैज्ञानिक प्रयत्न के कारण विदेश का बेहतर प्रतिफल प्राप्त किया जा सकता है। चौथे, कई विभाग और अभिकरण सामूहिक प्रयास में भाग ले सकते हैं तथा बैंकों आदि का सहयोग भी प्राप्त किया जा सकता है।

भूमि पर आधारित, शक्तिशाली पर आधारित और हार/कीमत पर आधारित सामूहिक प्रयास की सफलता के लिए कुछ पूर्व शर्तें जरूरी हैं। पहली शर्त है लाभान्वित किए जाने वाले व्यक्तियों का चुनाव और उनमें जगह का चुनाव जहाँ उन्हें बसाया जाना है। दूसरी है सरकार के विभिन्न विभागों का सर्वोच्च सहयोग। कृषि, सिंचाई, पशु पालन, पशु चिकित्सा, वन, मत्स्य पालन विभागों का सहयोग सामूहिक पुनर्वास के प्रयास की सफलता के लिए बहुत महत्वपूर्ण है। तीसरे, लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों में जागरूकता पैदा करना और इस प्रयास में देखभाल से भाग लेने के लिए उन्हें तैयार करना भी जरूरी है। चौथे, इस सामूहिक प्रयास का कार्य बचने के लिए जो भी व्यवस्थानुसार हो उसका रचना इस कार्यक्रम के प्रति तथा लाभान्वित होने वाले व्यक्तियों के प्रति सकारात्मक संवेदनशील और मानवीय हो। इस कार्यक्रम के साथ तथा लाभान्वित होने वाले लोगों के साथ उन व्यवस्था-संरचना का साक्षात्कृत स्थापित हो और वह उनके मुक्त दुःख न और सफलता प्राप्त करने में अपने को भागीदार समझे। प्रसन्नता की बात है कि भारत प्रदेश, उड़ीसा, केरल, कर्नाटक जैसे राज्यों में (सीमित पैमाने पर) इस सामूहिक या अनेकित विधि का प्रयत्न प्रयास किया है। इसे हमारे भारत में अपनाया जाना चाहिए।

लोकहित में सुवचने

अपनी बात समाप्त करने से पहले मैं लोकहित के दावों का प्रतिपादन करना चाहता हूँ कि हममें से सबके लिए और सामाजिक कार्यकर्ता उच्च न्यायालय और उच्चतम न्यायालय से जाते हैं। मैं वन्दुदा मजदूरी की पहचान, मुक्ति तथा पुनर्वास के काम में

इन वादों के प्रभाव का भी संक्षेप में उल्लेख करना चाहता हूँ। उन्हें ये मामले प्रदालतों में इसलिए से जाने पड़ते हैं कि कानून लागू करने वाले अधिकरण संवेदनशून्य और निष्प्रभावी होने हैं। इस प्रक्रिया में अन्याय और भ्रष्टाचार की हृदय विदारक कहानियाँ सामने आती हैं। 1984 की याचिका संख्या 8143 (प्रसिद्ध एगियाड का मामला) और 1982 की याचिका संख्या 2135 (प्रसिद्ध फरीदाबाद पत्थर खदान का मामला) में प्रदालतों के निर्णय सफल लोकहित वादों के इतिहास में मील के पत्थर हैं। किन्तु प्रश्न यह रह जाता है कि क्या बन्धुघा मजदूरों की पहचान, मुक्ति और पुनर्वास की समस्या का यह प्रतिम समाधान है ?

ऐसी स्वयंसेवी संस्थाएँ और सामाजिक कार्यकर्ता दल बहुत कम हैं जो पूरे उत्साह और सकल्प के साथ उच्च न्यायालयों में इन मामलों को ले जा सकते हैं। किन्तु साथ ही यह समस्या बहुत बड़ी है और यह उम्मीद नहीं की जा सकती कि स्वयंसेवी संस्थाएँ और सामाजिक कार्यकर्ताओं के दल सारे देश में सनी बन्धुघा मजदूरों तक पहुँच सकेंगे और उनके मामलों को उत्साह के साथ लड़ सकेंगे। प्रदालतों की भी अपनी सीमाएँ हैं, जहाँ परम्परागत मामलों बहुत बड़ी संख्या में विचाराधीन रहते हैं। अतः इस समस्या का समाधान यह नहीं है कि बन्धुघा मजदूरों की मुक्ति और पुनर्वास के लिए लोकहित वादों की संख्या बढ़े बल्कि इस बात में है कि कानून लागू करने वाले जटिलता को अधिक सक्रिय बनाया जाए जिसके लिए सही व्यक्तियों को सही जगह नियुक्त करना, उन्हें जमकर काम करने का अवसर देना और सोद्देश्य के निमित्त समर्पित भावना से काम करने के लिए उन्हें प्रोत्साहन देना आवश्यक है। वर्तमान कानूनमन्त्र को अपनी संकुचित दृष्टि छोड़नी चाहिए और लोकहित के वादों को उठाने वाली संस्थाओं को सन्देश की नजर से नहीं देखना चाहिए, अपितु जीवन की आवश्यकताओं को स्वीकार करना चाहिए। लोकहित वादों से तभी अच्छे परिणाम निकल सकते हैं जब सदियों से अन्यायपूर्ण तथा बेलगाम समाज व्यवस्था के शिकार इन अभाग्य लोगों के प्रति हमारे रविये में मूलभूत बदलाव आएगा।”

बन्धुघा मजदूरों की अनुमानित संख्या

अध्यक्ष श्री श्री उन्मूलन संघर्षी मजदूरों पर पूरी तरह कार्यवाही करने के लिए प्रथम चरण है—बन्धुघा श्रमिक का पता लगाना। बन्धुघा मजदूरों प्रया (उन्मूलन) अधिनियम 1976 के प्रावधानों पर प्रयत्न करने की जिम्मेदारी जिला मजिस्ट्रेटों तथा उनके द्वारा निर्दिष्ट अधीनस्थ अधिकारियों पर होती है। राज्य सरकारों से प्राप्त रिपोर्टों के अनुसार नवम्बर, 1985 तक 2,13,465 बन्धुघा मजदूरों का पता लगा लिया गया था। देश के विभिन्न राज्यों में बन्धुघा मजदूरों की कुल संख्या के अनुमानों में पर्याप्त भिन्नता पाई जाती है। अनुमानों के प्रमुख स्रोत हैं—(1) गांधी शान्ति प्रतिष्ठान तथा राष्ट्रीय श्रम संस्थान एवं (2) एन० एस० एस० भो० का सर्वेक्षण।

गांधी शान्ति प्रतिष्ठान (गांधी वीग फाउण्डेशन) ने (मई, 1978 से दिसम्बर, 1978 तक) अनुमान लगाया कि 10 राज्यों में सम्भूता मजदूरों की कुल संख्या 26.17 लाख है। एए सर्वेक्षण में कुछ तस्वीरी शामिल थीं। एन. एन. एन. सी के 32वें दौर के सर्वेक्षण (जुलाई, 1977 से जून, 1978) में अनुमान लगाया गया था कि 15 राज्यों में ऐसे व्यक्तियों की संख्या 3-45 लाख है। दूसरी ओर, जैसा कि पहले उल्लिखित है, नवम्बर, 1986 तक राज्य सरकारों ने जो वास्तविक रूप से पता लगाया वह संख्या 2,13,465 रही। इसी राज्यवार संख्या निम्नलिखित है—

सम्भूता मजदूरों की राज्यवार संख्या

क्र. सं.	राज्य	30-11-86 तक राज्य सरकार द्वारा पता लगाई गई संख्या	राष्ट्रीय सम्भूता सर्वेक्षण समिति द्वारा अनुमानित संख्या	गांधी शान्ति प्रतिष्ठान द्वारा अनुमानित संख्या
1	2	3	4	5
1	आन्ध्र प्रदेश	24,788	7,300	3,25,000
2	बिहार	11,729	1,02,400	1,11,000
3	झारख	-	4,400	-
4	गुजरात	62	4,200	1,71,000
5	हरियाणा	295	12,900	-
6	हिमाचल प्रदेश	-	-	-
7	जम्मू-कश्मीर	-	900	-
8	कर्नाटक	62,689	14,100	1,93,000
9	केरल	823	400	-
10	मध्य प्रदेश	5,627	1,16,200	5,00,000
11	महाराष्ट्र	740	4,300	1,00,000
12	मणिपुर	-	-	-
13	मेघालय	-	-	-
14	नागालैण्ड	-	-	-
15	उड़ीसा	43,947	5,400	3,50,000
16	पंजाब	-	4,300	-
17	राजस्थान	6,890	2,400	67,000
18	तमिलनाडु	33,180	12,500	2,50,000
19	त्रिपुरा	-	-	-
20	उत्तर प्रदेश	22,695	31,700	5,50,000
21	पश्चिम बंगाल	-	21,600	-
22	सभी केन्द्र शासित प्रदेश	-	-	-
कुल		2,13,465	3,45,000	26,17,000

इंग्लैण्ड मे मजदूरी का नियमन (Regulation of Wages in U. K)

यद्यपि इंग्लैण्ड मे रोजगार की दशाएँ तथा शर्तें विना सरकारी हस्तक्षेप के ऐच्छिक पंचफंडल से सामूहिक सौदाकारी द्वारा तय की जाती हैं, फिर भी सरकार ने कुछ व्यवसायों अथवा उद्योगों मे मजदूरी, छुट्टियों आदि का कानूनी नियमन किया है जहाँ कि श्रमिक अथवा नियोजक असंगठित हैं। इस प्रकार ये कानूनी नियमन के अन्तर्गत लगभग 3३ मिलियन श्रमिक आत हैं। इस शताब्दी के प्रारम्भ मे विभिन्न वेतन मण्डल (Wage Boards) विद्यमान थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) ने इन विद्यमान व्यापार मण्डलों (Trade Boards) को समाप्त करके वेतन परिषदों (Wages Councils) की स्थापना की। इन वेतन परिषदों को काफी व्यापक अधिकार प्रदान किए गए। इन परिषदों द्वारा साप्ताहिक गारण्टीयुक्त मजदूरी तथा वेतन सहित छुट्टियाँ देने का अधिकार है।

जिन मुख्य अधिनियमों द्वारा मजदूरी और कार्य के घण्टों का कानूनन नियमन किया जाता है, उनमें हैं—मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 से 1948 (Wages Councils Acts, 1945 to 1948), केटरिंग मजदूरी अधिनियम, 1943 (Catering Wages Act, 1943), कृषि मजदूरी अधिनियम, 1948 (Agricultural Wages Act of 1948) और कृषि मजदूरी (स्कॉटलैण्ड) अधिनियम, 1949 (Agricultural Scotland Act, 1949)।

व्यापार मजदूरी अधिनियम, 1909 और 1918 (Trade Boards Acts, 1909 & 1918) के अन्तर्गत व्यापार मण्डल (Trade Boards) स्थापित किए गए थे। मजदूरी परिषद् अधिनियम, 1945 (Wages Councils Act of 1945) के अन्तर्गत इन व्यापार-मण्डलों को समाप्त करके मजदूरी परिषद् (Wages Councils) की स्थापना की गई। इन मजदूरी परिषदों में श्रमिकों व मालिकों के समान संख्या में प्रतिनिधि होते हैं तथा साथ ही तीन स्वतन्त्र व्यक्ति, जिनमें से एक अध्यक्ष होते हैं। इन मजदूरी परिषदों को व्यापक अधिकार प्रदान किए गए हैं। ये परिषदें सम्बन्धित उद्योग में कानूनन न्यूनतम पारिश्रमिक (Statutory Minimum Remuneration) और छुट्टियाँ जो दी जाती हैं, के सम्बन्ध में निर्धारण हेतु अपने प्रस्ताव श्रम एवं राष्ट्रीय सेवा मन्त्री (Minister of Labour & National Service) को देती हैं। मन्त्री को यह अधिकार प्राप्त है कि मजदूरी परिषद् द्वारा प्राप्त प्रस्तावों को आदेश देकर कानूनी रूप दे सकता है और मजदूरी का नियमन कानून के अन्तर्गत आ जाता है। इन आदेशों की पाठना हेतु मजदूरी निरीक्षकों (Wages Inspectors) की नियुक्ति मन्त्रालय के अन्तर्गत की जाती है।

इसी तरह की मजदूरी निर्धारण की व्यवस्था कृषि एवं भोजनालयों में की गई है। किसी भी संस्थान अथवा उद्योग में मजदूरी परिषद् की स्थापना करने के पूर्व श्रम मन्त्री यह जाँच करता है कि इस प्रकार के लाभ श्रमिकों व मालिकों के बीच समझौते से प्राप्त हो सकते हैं अथवा नहीं। यदि ये लाभ दोनों पक्षों के संगठनों

के समझौते के प्राधार पर प्राप्त नहीं होते हैं तो श्रम मन्त्री मजदूरी परिषदों की स्थापना कर देता है। श्रम सन्तान्त्रय इस प्रकार की जाँच एक स्वतन्त्र प्रायोग द्वारा करता है जिसमें स्वतन्त्र व्यक्ति तथा जिस उद्योग प्रथवा मस्थान हेतु मजदूरी परिषदों की स्थापना करनी है, उनको छोड़कर अन्य उद्योगों के श्रमिक व नियोक्ता समूहों के प्रतिनिधियों को शामिल किया जाता है।

इंग्लैंड की 1961 के औद्योगिक सम्बन्धों पर प्रकाशित एक हस्त पुस्तिका (Hind Book) के अनुसार बहुमत से श्रमिक जिनकी संख्या 34 मिलियन है, इन मजदूरी परिषदों में अन्तर्गत आते हैं। ये मजदूरी परिषदें एक समझौता करवाने का कार्य करती हैं जिसमें स्वतन्त्र सदस्य समझौताकारी (Conciliators) के रूप में काम करते हैं। सबसे पहले श्रमिक व मालिकों के प्रतिनिधि समझौता करन का प्रयास करते हैं। स्वतन्त्र व्यक्ति इन परिषदों में मत नहीं देते फिर भी समझौता बहुमत से प्राप्त किया जाता है।

अमेरिका में मजदूरी का नियमन

(Regulation of Wages In U. S. A.)

अमेरिका में श्रमिकों की सुरक्षा हेतु समय-समय पर श्रम विधान बनाए गए हैं क्योंकि श्रमिकों की घाबराहट स्थिति नियोक्तियों की सुचना में घटमान है। नियोक्ता-श्रमिक सम्बन्धों में सबसे बड़ी असमानता हमें सरविन श्रम (Service Labour) के विवाद में देखते को मिलती है। रोजगार का युग 1863 में दासता की समाप्ति से समाप्त हो गया। इससे कोई भी व्यक्ति अपने बर्ज के कारण जबरदस्ती कार्य के लिए नहीं रखा जा सकता। सब प्रकार के श्रम में मालिक और नोकर (Master & Servant) वाला सम्बन्ध समाप्त हो गया। अब श्रम में पैतृकवाद (Paternalism) पाया जाता है और विरोधकार घरेलू और कृषि श्रमिकों के रूप में देखने को मिलता है। अमेरिका में मजदूरी आज सबसे महत्वपूर्ण मुरशिद दायित्व माना जाता है। सन् 1849 में श्रमिकों की मजदूरी पर कुछकी लगाकर श्रम में जमा करने की प्रवृत्ति को समाप्त कर दिया गया।

ऐच्छिक रूप से श्रमिक द्वारा अपनी मजदूरी को श्रमदाता को देने के लिए भी कई कार्यवाहियाँ करनी पड़ती हैं जैसा लिखित में हो, परी घषया पत्नी से स्वीकृति ली जाए और समझौते की एक प्रति भी हो। श्रमिक के घर की जगह तथा भोजन श्रमदाता द्वारा जम्मा नहीं किए जा सकते। श्रमिकों द्वारा नियोक्ता की सम्पत्ति तथा उसका साहज की सम्पत्ति में मजदूरी प्राप्त की जा सकती है। निर्माण-कार्य में सगे श्रमिकों की मजदूरी में मिलन पर नियोक्ता की सम्पत्ति पर अपना अधिकार कर सकते हैं।

मजदूरी से सम्बन्धित कानून न केवल अमेरिका में सपीय स्तर पर ही है बल्कि अमेरिका के सभी राज्यों में विद्यमान है। नियोक्ता के दिवालिया होने पर सबसे पहले सम्पत्ति में से मजदूरी चुकाई जाएगी। सामान्य रूप से नियोक्तियों ने

श्रमिकों की मजदूरी पर अधिक ध्यान दिया है और विधान सभाओं में भी समस्या, स्पष्ट और मजदूरी मुग्तान के तरीके आदि के नियमन में अधिक रचि ली है। कुछ राज्यों में मजदूरी का मुग्तान कार्यकाल में ही करने पर जोर दिया जाता है। न्यूनतम मजदूरी, अधिकतम कार्य के घण्टे और श्रमिक (Minimum Wages, Maximum Hours and Child Labour)

अमेरिका के श्रमिकों की मजदूरी कब, वहाँ और कंसे दी जाए इस तक ही श्रम कानून सीमित नहीं रहे बल्कि इस बात को भी कानूनों में सम्मिलित किया गया कि कितनी मजदूरी कितने समय के लिए और किस प्रकार के श्रमिक को दी जाए। कुछ कार्यों में बाल श्रमिक व स्त्री श्रमिकों को लगाने पर प्रतिबन्ध लगा दिया है। अमेरिका में न्यूनतम मजदूरी, कार्य के घण्टे तथा बाल श्रमिकों की समाप्ति आदि पर विभिन्न प्रान्तों तथा म्यूनिसिपल सस्थाओं द्वारा अध्यादेश जारी किए गए हैं। प्रमुख संघीय विधान उचित श्रम प्रमाण अधिनियम, 1938 (Federal Fair Labour Standards Act, 1938) है जिसे हम मजदूरी और कार्य के घण्टे का कानून (Wage of Hours Law) भी कह सकते हैं। इसकी वाल्स हीले सार्वजनिक प्रसविदा अधिनियम, 1936 (Walsh Healey Public Contracts Act, 1936) द्वारा सहायता की जाती है। इसके अन्तर्गत सरकार को मजदूरी, कार्य के घण्टे और कार्य की दशाओं का नियमन करने का अधिकार प्राप्त है। यह सरकारी ठेके के 10 हजार डॉलर या अधिक होने पर लागू होता है। बेकन-डेविस मजदूरी कानून, 1931 (Bacon-Davis Wage Law, 1931) के अन्तर्गत 2 हजार डॉलर से अधिक के ठेके निर्माण अथवा सार्वजनिक इमारतों की मरम्मत आदि आते हैं। कठोर कार्य वाले उद्योगों में स्त्री श्रमिकों हेतु 8 घण्टे प्रतिदिन व 48 घण्टे प्रति सप्ताह अधिकतम सीमा रखी गई है और कुछ आयु से नीचे वाले बच्चों हेतु अनिवार्य स्कूल जाना कर दिया है।

उचित श्रम प्रमाण अधिनियम, 1938 में निम्नलिखित प्रावधान रखे गए हैं—

1. कुछ अपवादों को छोड़कर इसमें अन्तर्राज्यीय व्यापार में लगे सभी श्रमिकों को शामिल किया गया है।

2. अधिनियम का मूल उद्देश्य 40 सेंट प्रति घण्टा की न्यूनतम मजदूरी को निम्न प्रकार से सभी जगह लागू करना था—

- (i) प्रथम वर्ष (1939) में प्रति घण्टा 25 सेंट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।
- (ii) अगले पाँच वर्षों में (1945) प्रति घण्टा 40 सेंट कानूनन न्यूनतम मजदूरी करना।

(iii) इसके पश्चात् प्रति घण्टा 40 सेंट का न्यूनतम न्यूनतम मजदूरी बनना । न्यूनतम मजदूरी में इसके बाद समायोजन किया गया । मन् 1949 में 75 सेंट, 1955 में 1 डॉलर, 1961 में 1 15 डॉलर, 1963 में 1.25 डॉलर और मन् 1967 में 1 75 डॉलर प्रति घण्टा न्यूनतम मजदूरी कर दी गई है ।

3. इस अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी दर पर अधिव्यवस्था कार्य के घंटे 40 प्रति सप्ताह धीरे-धीरे प्राप्त किया जाए ।

- (i) प्रथम वर्ष 1939 में अधिकतम कार्य के घंटे 44
- (ii) दूसरे वर्ष 1940 में अधिकतम कार्य के घंटे 42
- (iii) इसके पश्चात् अधिव्यवस्था कार्य के घंटे 40
- (iv) कार्य के इन घण्टों से अधिक कार्य करने पर नियमित दर में 1 1/4 गुना मजदूरी देनी होगी ।

4 इस अधिनियम के अन्तर्गत 16 वर्ष में कम उम्र वाले बाल श्रमिक के कार्य करने पर प्रतिबंध लगा दिया तथा बंशोर कार्य करने उद्योग में यह उम्र 18 वर्ष में कम न हो ।

अमेरिका में सामूहिक मोटाकारी के अन्तर्गत प्रभावी मजदूरी दर वैधानिक न्यूनतम मजदूरी (Statutory Minimum Wage) में अधिक है । वहीं-वहीं यह न्यूनतम मजदूरी से दुगुनी है और इसमें निर्वाह लागत भी शामिल है । सामूहिक मोटाकारी के अन्तर्गत शनिवार या रविवार को कार्य करने पर न्यूनतम मजदूरी दर की दुगुनी दर दिखाई जाती है । इसके साथ ही मजदूरी महिन दो मप्ताह की वष में छुट्टी दी जाती है ।

सामूहिक मोटाकारी विशेष रूप से बहुमत नियम के सिद्धान्त के अन्तर्गत श्रमिक मण्डल द्वारा अपने प्रतिनिधियों को मजदूरी कार्य की दशाओं और मोटाकारी दबाई में व्यक्तिगत श्रमिक की जिम्बादत पर ध्यान अधिकार दिए गए हैं ।

अमेरिका में काफी समय तक विचारधारा यह नहीं रही कि मजदूरी और कार्य के घण्टों का नियमन करना अत्याचार है बल्कि प्रथम यह रहा कि न्यायाधीन इन पर स्वीकृति देगे प्रयत्न नहीं । काफी समय तक प्रांतीय व राष्ट्रीय सरकार के न्यायालयों में इस प्रकार के कार्यों को असांविधानिक घोषित किया गया ।

एक सांविधानिक विधान के अन्तर्गत मजदूरी कार्य के घण्टे, स्त्री श्रमिक व बाल श्रमिक के कार्य क्षेत्र आदि पर विधानमंडल और संसद् द्वारा नियमन किया जा सकता है और इसमें न्यायालय एक हस्तक्षेप नहीं करते । मन् 1936 में बोर्ड की महत्वपूर्ण राष्ट्रीय मजदूरी नियमन कानून असांविधानिक घोषित नहीं किया गया है ।

एक राष्ट्रीय प्रकार की सरकार में यह समझा रहती है कि मजदूरी नियमन का क्षेत्र कौन-सा होगा ? यदि रोजगार स्थायी है तो इसके लिए राज्य सरकार उत्तरदायी है । राष्ट्रीय सरकार सर्वोच्च होती है । जहाँ अनिश्चितता होती है वहाँ

न्यायालय निश्चय करता है और नियमन के ऋयंत्रको के महत्त्वपूर्ण निर्णय दृष्ट हैं। उदाहरणार्थ प्रथम सत्रीय धम कानून असांविधानिक घोषित कर दिया गया। इसका आधार यह था कि स्थानीय कारखानों में कार्य करने वाले अधिद स्थानीय त्रिपय हैं जो कि राज्य सरकार का क्षेत्र है (हेमर बनाम डॉंगेहार्ट केस में—In Hammer V/s Dangehart, U S 251, 1918)।

परिस्थितियों और परिवर्तनों के कारण अन्तरराज्यीय व्यापार का विस्तार हुआ। सन् 1937 में सर्वोच्च न्यायालय ने राष्ट्रीय धम-सम्बन्ध मण्डल बनाम जोन्स और लोफ्लिन स्टील कॉर्पोरेशन (National Labour Relations Board V/s Jones & Laughlin Steel Corporation) त्रिवाद में यह निर्णय दिया कि निर्माणकारी अन्तरराज्यीय व्यापार के अन्तर्गत आता है। यह निर्णय पत 150 वर्षों के दिए गए निर्णयों से त्रिकुल विपरीत हुआ।

उचित धम प्रनाप अधिनियम और बान्स होल सावंजनिक प्रसविदा अधिनियम का त्रियान्वयन प्रशासको के हाथ में है। य प्रशासक अमेरिकी धम विभाग के मजदूरी और कार्य के घण्टे और सावंजनिक प्रसविदा मण्डलों के विभागाध्यक्ष हैं। इनका कार्य अधिनियम की व्याख्या करना, निरीक्षण और अनुपालना तथा सशोधन आदि के लिए ससद् को नीति सम्बन्धी सिफारिशें करना है। ये अधिनियम 24 मिलियन धमिकों पर लागू होते हैं। इनके द्वारा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम कार्य के घण्टे और बाल धमिकों पर रोक आदि का त्रियान्वयन किया जाता है।

मजदूरी, कार्य के घण्टे और सावंजनिक प्रसविदा मण्डलों की रिपोर्टें 1959 (Report of the Wage of Hour of Public Contracts Divisions) से यह ज्ञात हुआ कि कई व्यक्ति छोटे बच्चों से कार्य लेने को गैर-कानूनी नहीं समझते थे। सन् 1959 में 10,242 छोटे बच्चों को असांविधानिक रूप से रोजगार में लगा रखा था।

माननीय दृष्टिकोण से न्यूनतम मजदूरी, अधिनियम कार्य घण्टे और बालधम के नियमन से अमेरिका में बहुत से कम मजदूरी प्राप्त करने वाले धमिकों को बहुत सहायता मिली है। बहुत से नियोक्ताओं ने अधिनियमों की अनुपालना शुरू कर दी तथा निरीक्षण और त्रियान्वयन के द्वारा बहुत से नियोक्ताओं को इसके अन्तर्गत लाया गया है। इससे बहुत से धमिकों की मजदूरी में कई सौ मिलियन डॉलर की वृद्धि हुई है। यह पूर्ण रोजगार और उच्च जीवन स्तर के समय हुआ।

मजदूरी और रोजगार की जतों को निर्धारित करने का तरीका घटते उत्पादन व गिरती मजदूरी के रूप में व्ययपूर्ण रहा है। सन् 1959 में इस्पात हड़ताल (Steel Strike) के कारण धम विवादों को अग्निबायें रूप से त्रिबटाने हेतु कई प्रस्ताव रखे गए।

भारत में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Industrial Workers in India)

श्रमिक तथा उनके परिवार के सदस्यों का जीवा स्तर मजदूरी पर निर्भर करता है। श्रमिक को दी जाने वाली मजदूरी में मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा अन्य भत्ते सम्मिलित किए जाते हैं। मजदूरी वह पूर्ण है जिसके चारों ओर श्रम समस्याएँ चक्कर खाती हैं। अधिकांश श्रम समस्याओं का मूल कारण मजदूरी है। मजदूरी श्रमिक के जीवन स्तर, कार्यकुशलता व उत्पादन का प्रभावित करने वाला महत्वपूर्ण तत्व है। कीमती स्तर में परिवर्तन होने का कारण निर्वाह लागत में भी वृद्धि हो जाती है और इसके परिणामस्वरूप मजदूरी में भी वृद्धि करने पड़ती है। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) ने श्रम सांख्यिकी (Labour Statistics) में सुधार हेतु विचारों की थी लेकिन खाते व वास्तविक श्रमिकों को छोड़कर अन्य क्षेत्रों में कोई विशेष प्रगति नहीं हुई है। फिर भी श्रम संचालन (Labour Bureau) द्वारा समय-समय पर रोजगार के विभिन्न क्षेत्रों में सर्वेक्षण किए जाते हैं और इनका प्रकाशन 'Indian Labour Journal' में किया जाता है।

सर्वप्रथम मजदूरी में सम्बन्धित श्रमिकों का सर्वेक्षण श्रम जांच समिति, 1944 (Labour Investigation Committee, 1944) द्वारा किया गया। औद्योगिक सांख्यिकी अधिनियम पार होने के बाद मजदूरी गणना (Wage Census) की जाती है और इनके द्वारा श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी, प्रेरणात्मक सुगतान आदि के सम्बन्ध में सूचना एकत्रित की जाती है।

भारत में मजदूरी की समस्या का महत्त्व (Importance of Wage Problem in India)

भारतीय श्रमिक अधिशिक्त, प्रजातीय व रुढ़िवादी है। वे अपने परिवारों तथा बस्तियों को भोजन-भक्ति सम्पन्न में प्रायः असमर्थ हैं। उनकी सामूहिक सोदाहारी शक्ति नियोक्ता की तुलना में कमजोर है। परिणामतः मालिकों द्वारा श्रमिकों का शोषण किया जाता है और उनको बहुत कम मजदूरी दी जाती है जबतक मानवीय दृष्टिकोण से मजदूरी की समस्या का समाधान होना आवश्यक है। श्रमिकों को दी जाने वाली मजदूरी बहुत कम है, मजदूरी सुगतान करने का तरीका दोषपूर्ण है, मजदूरी की दरें भी भिन्न भिन्न पाई जाती हैं।

सरकारी दृष्टिकोण में भी मजदूरी की समस्या का समाधान आवश्यक है। सामाजिक न्याय प्रदान करना सरकार का दायित्व है जब श्रमिकों को उचित मजदूरी दिलाकर मजदूरी समस्या का समाधान किया जाए। मालिकों की दृष्टि में भी मजदूरी की समस्या महत्वपूर्ण है क्योंकि यह उत्पादन सूत्र का महत्वपूर्ण अंग है। औद्योगिक प्रगति के लिए औद्योगिक शक्ति आवश्यक है और औद्योगिक शक्ति प्राप्त करने के लिए श्रमिकों को मजदूरी में सुधार आवश्यक है।

प्रचलित मजदूरी दरों का भी मजदूरी समस्या के अन्तर्गत अध्ययन किया जाता है। एक ही स्थान पर एक ही उद्योग की विभिन्न इकाइयों, विभिन्न उद्योगों में विभिन्न मजदूरी, समान कार्य में भी भिन्न-भिन्न मजदूरी प्रचलित है। अतः मजदूरी के समानिकरण और प्रमाणाकरण (Equalisation & Standardisation of Wages) हेतु भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन आवश्यक है। विश्व के सभी विकसित देशों तथा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) द्वारा भी इस समस्या को महत्व दिया जाने लगा है। मजदूरी सभी पक्षों—श्रम, पूंजी मालिक एवं सरकार—को प्रभावित करती है अतः इन सभी पक्षों द्वारा भी मजदूरी की समस्या का अध्ययन किया जाने लगा है।

ऐतिहासिक सिंहावलोकन

सन् 1880 से 1938 के बीच मजदूरी की दरों में परिवर्तन का अनुमान Dr Kuczynski द्वारा दिए गए निम्न सूचकांक से लगाया जा सकता है—

विभिन्न उद्योगों में मजदूरी (1900=100)

वर्ष	सूती वस्त्र	जूट	रेल्वे	धान	धातु श्रमिक	निर्माण कार्य	बागान
1880-89	80	84	87	71	75	90	—
1890-99	90	87	95	81	89	89	100
1900-09	109	106	109	116	112	109	104
1910-19	142	128	139	176	138	133	122
1920-29	273	194	245	255	190	195	170
1930-39	242	148	286	191	171	160	121

उपरोक्त आंकड़ों से स्पष्ट है कि 19वीं शताब्दी के अन्तिम दशकों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी की दरों में स्थिरता रही है। वर्तमान शताब्दी के प्रथम दशक में सूती वस्त्र उद्योग व जूट उद्योगों की दर अन्य उद्योगों में श्रमिकों की मजदूरी की दरों से कुछ अधिक थी।

दूसरे महायुद्ध के समाप्त होने पर श्रम की माँग में कमी आई, किन्तु बाद में आर्थिक पुनर्निर्माण के कार्य हेतु उनकी माँग में वृद्धि हुई। मूल्य-स्तर में वृद्धि होने से श्रमिकों की माँग, वेतन, मजदूरी व महँगाई भत्ते में वृद्धि हुई। यद्यपि मालिकों ने इस बात का विरोध किया था लेकिन सरकार ने उद्योगपतियों को मजदूरी में वृद्धि करने के लिए विवश कर दिया। इसी के परिणामस्वरूप सन् 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम (Minimum Wages Act, 1948) पास किया गया।

विभिन्न उद्योगों में श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति और विभिन्न न्यायानयों के निर्णयों के परिणामस्वरूप उनकी मजदूरी में निरन्तर वृद्धि हुई लेकिन यह वृद्धि समान रूप से नहीं हुई। उदाहरणार्थ—मूली वस्त्र मिलों में 400 रु मासिक से कम कमाने वाले श्रमिकों की औसत वार्षिक आय सन् 1961 में 1722 रु. में

¹ Quoted in 'Our Economic Problems' by Wadia & Merchant, p. 458

बढ़कर सन् 1969 में 2694 रु हो गई। यह वृद्धि 1 1/2 गुनी थी। जून मितों में यह 1113 रु से बढ़कर 2251 रु हो गई अर्थात् यह दुगुनी हो गई।

हमारे देश के विभिन्न राज्यों में 400 रु मासिक तक पाए जाने वाले क रवाना श्रमिका की औसत वार्षिक आय विभिन्न है और वह असमान रूप से बढ़ी है। निम्न लिखित सारणी में हमारे देश में विभिन्न राज्यों तथा क द्रशासित क्षेत्रों में 1975 तथा 400 रुपये से कम माहवार पाए जाने तथा 1976 और उससे बाद 1000 रु माहवार से कम पाए जाने वाले श्रमिकों की औसत वार्षिक कमाई दिखाई गई है—

कारखाना मजूरो की प्रति व्यक्ति औसत वार्षिक आय

राज्य/क द्र शासित प्रदेश	1975	1980	1981 ¹	1982
आंध्र प्रदेश	2824	5186	6095	6095
असम	2627	4494	5899	3999
बिहार	2158	5584	5760	5277
गुजरात	2749	8546	7447	7447
हरियाणा	3371	6401	7696	7544
हिमाचल प्रदेश	2745	4745	7022	7022
जम्मू और कश्मीर	2843	4069	5080	5157
कर्नाटक	2893	4903	7545	7545
केरल	2947	7146	6948	8192
मध्य प्रदेश	3942	7964	8295	6972
महाराष्ट्र	3459	7190	8762	8762
उड़ीसा	4194	6728	7497	8445
पंजाब	3089	5196	5645	5645
राजस्थान	3325	6698	7493	7493
तमिलनाडु	2543	6477	6845	7115
त्रिपुरा	2453	7937	7937	7937
उत्तर प्रदेश	3054	6376	6376	6376
पश्चिम बंगाल	3966	7977	8149	9208
असमान और निकोबार द्वीपसमूह	3300	4096	6270	6331
दिल्ली	3239	6228	6035	10106
गोवा, मंगल तथा दीव	3792	5211	11768	7222
पाण्डिचेरी	2615	8066	8694	5628
सम्पूर्ण भारत	3158	6097	7423	7711

1 अद्यतनी

2 सारणी में देखे गए आंकड़ों में उद्योगों में कार्य करने वाले मजूरो का वार्षिक औसत आय का अंश भी देखा जा सकता है। यह अंश भी उद्योगों में कार्य करने वाले मजूरो का वार्षिक आय का अंश है।

भारतीय कारखानों में औद्योगिक श्रमिकों की मजदूरी (Wages of Industrial Workers in Indian Factories)

श्रमिकों की श्रम प्रति व्यक्ति वार्षिक आय से सम्बन्धित घाँकड़े मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 (Payment of Wages Act, 1936) के अन्तर्गत मिलते हैं। कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा 2 (M) के तहत घाँकड़े एकत्रित करके श्रम सस्थान, गिमला (Labour Bureau, Simla) को भेजे जाते हैं और वहाँ इन घाँकड़ों को Indian Labour Journal में प्रकाशित किया जाता है। मजदूरी भुगतान अधिनियम 1936 के अन्तर्गत जो घाँकड़े एकत्रित किए जाते हैं उनकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1 इस अधिनियम के अन्तर्गत 1,000 रु (नवम्बर, 1975 के सजोधन से पूर्व 400 रुपये) प्रतिमाह से कम पाने वाले श्रमिकों को सम्मिलित किया जाता है। लेकिन ये श्रमिक कारखाना अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत माने जाने वाले श्रमिकों से भिन्न हैं।

2 मजदूरी की परिभाषा भी दोनों अधिनियमों के अन्तर्गत भिन्न-भिन्न है।

मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 के अन्तर्गत माने जाने वाले कारखाने राज्य सरकारों का प्राथमिक सूचनाएँ नहीं भेजते हैं। केवल रिपोर्ट करने वाली इकाइयों द्वारा ही सूचना मिलती है अतः घाँकड़ों में प्रतिवर्ष भिन्नता पाई जाती है।

1. सूती वस्त्र उद्योग—यह भारत का प्रमुख संगठित उद्योग है। इसमें लगभग 10 लाख श्रमिक कार्य करते हैं। इस उद्योग के प्रमुख केन्द्र महमदाबाद, बम्बई, शोलापुर, मद्रास, कानपुर और दिल्ली हैं। इस उद्योग के विकास के साथ-साथ काम करने वाले श्रमिकों की आय में वृद्धि हुई है तथापि महंगाई के कारण वास्तविक आय में विशेष सुधार नहीं हुआ है। अनेक उद्योगों की तुलना में इस उद्योग की श्रमिकों की आय पर्याप्त ऊँची है। इस उद्योग में कार्य करने वाले श्रमिकों की आय में काफी वृद्धि हुई है, लेकिन महंगाई में वृद्धि होने से उनकी वास्तविक आय में विशेष सुधार नहीं हुआ है। यह उद्योग संगठित उद्योग है जो सन्तोपजनक मजदूरी स्तर पर सबसे अधिक रोजगार प्रदान करता है। इस उद्योग के भावी विकास के लिए पर्याप्त सम्भावनाएँ हैं।

2 जूट उद्योग—यह सबसे प्राचीन उद्योग है। मजदूरी में सम्बन्धित सूचना नहीं मिल पाती क्योंकि एक तो उद्योग में विभिन्न व्ययमाय है और प्रमाणीकरण की योजना का अभाव भी है। श्रम आँच समिति द्वारा मजदूरी गणना का सर्वेक्षण किया गया था। इसके अनुसार मूल मजदूरी प. बंगाल में सबसे अधिक है तथा विशुद्ध घामदनी कानपुर में सबसे अधिक है। इस उद्योग में लगभग 2.5 लाख श्रमिक काम कर रहे हैं। इस उद्योग में सूती वस्त्र उद्योग की तुलना में प्रारम्भ में औद्योगिक शान्ति रही है।

3 ऊन उद्योग—रूम उद्योग की कई टकाइयों में मजदूरी में वृद्धि हुई है। महंगाई भत्ते की दरों में एक स्थान से दूसरे स्थान पर भिन्नताएँ प.ई. जाती हैं। सबसे ऊँची मजदूरी बम्बई में है।

4 चीनी उद्योग (Sugar Industry)—गारखुर व दरमगा की चीनी मिलों का छाटकर चीनी उद्योग में मूल मजदूरी स्थिर रही है। सभी कारखानों में महंगाई भत्ते की निर्वाह लागत के अनुसार धनिपूर्ति कर दी है। ठेके के श्रमिकों का मंत्र या उतारने तथा चीनी को खदान करने के कार्य में लगया जाता है जिनको नियमित श्रमिकों की तुलना में 5 से 10 प्रतिशत कम मजदूरी दी जाती है।

5. बागान उद्योग (Plantations Industry)—चाय, कच्चा और रबर के बगीचों में काम करने वाले श्रमिक अल्प-कृषक हैं और इन उद्योगों में मजदूरी के गुणता की पद्धति कारखानों उद्योगों में उपस्थित पद्धति में बहुत भिन्न है। अगम के साथ बागानों में कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। श्रमिकों को दिए जाने वाला कार्य का प्रमाणीकरण नहीं हुआ है, लेकिन अधिकांश बागानों में श्रमिकों की मजदूरी समान है क्योंकि बागान मालिकों ने आपस में समझौता कर रखा है। दक्षिणी भारत के बागान उद्योगों में समानानुसार एवं कार्यानुसार मजदूरी दी जाती है। चाय उद्योग में भारत में मजदूरी के साथ साथ अन्य सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं, जैसे—वृत्ति हेतु भूमि, निशुल्क आवास, डॉक्टरों की चिकित्सा, ईंधन एवं धारे की सुविधाएँ, सरतों लाघान एवं वस्त्रों की सुविधाएँ।

6 खनिज उद्योग—इस उद्योग में मजदूरी और आय के अधिकों की प्राप्ति का मुख्य स्रोत मुख्य खान निरीक्षक (Chief Inspector of Mines) की रिपोर्टिंग है। कोयला खान बोनस योजना, 1948 (Coal Mine Bonus Scheme 1948) के अन्तर्गत आन्ध्र प्रदेश, असम, बिहार, मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और पश्चिम बंगाल में कार्य करने वाले श्रमिकों को जिनकी मजदूरी 300 रु प्रति माह से कम है, मूल वेतन का एक तिहाई बोनस प्रदान करने का अधिकार है।

7 परिवहन (Transport)—रेल कर्मचारियों को दिए जाने वाले पारिश्रमिक में वेतन, भत्ते, निशुल्क यात्रा, भविष्य निधि अग्रदान, अग्रदान (Gratuity), पे-शन लाभ और अनाज की दुबान सम्बन्धी रियायतें शामिल की जाती हैं। प्रोमोत या फिर आय तृतीय और चतुर्थ श्रेणियों के कर्मचारियों को दण्ड में पर्याप्त रूप से बढ़ गई।

मजदूरी की नवीनतम स्थिति (1985-86) पर सामूहिक दृष्टि

मजदूरी के सम्बन्ध में विभिन्न विभागों और विभागों का उत्सर्जित पूर्व पृष्ठों में विस्तार से किया जा चुका है और बहुत सी अन्य बातों पर विचार करने सम्बन्धों में किया जाएगा। इस सम्बन्ध में जो नवीनतम सूचनाएँ, विचार और निर्णय हुए हैं उन पर सामूहिक रूप से यहाँ दृष्टि डालना उपयोगी होगा। यह 'सामूहिक दृष्टि' हमें अन्ततः विद्यमान बातों की एक ही स्थल पर जानकारी दे सकेगी। नवीनतम स्थिति पर

श्रम मन्त्रालय की 'वार्षिक रिपोर्ट 1985-86' में प्रस्तावनात्मक और सामान्य विवरण के रूप में निम्नानुसार प्रकाश डाला गया है—

भारत की श्रम नीति का परिन्वितियों को विशिष्ट आवश्यकताओं के सन्दर्भ में तथा योजनाबद्ध आर्थिक विकास व सामाजिक न्याय की अपेक्षाओं के अनुरूप विकास होता रहा। विशेषकर, स्वाधीनता के बाद देश के श्रमिकों के कल्याण के प्रति सरकार की दिलचस्पी इस तथ्य से स्पष्ट है कि समाज-सुरक्षा, सुरक्षा-कल्याण और अन्य मामलों में अनेक विधायी अधिनियम वर्ष 1947 के बाद ही पारित किए गए अथवा सुधारे गए। इस वर्ष के दौरान, चार केन्द्रीय अधिनियमों में संशोधन किया गया अर्थात् बोनस सदाय अधिनियम, 1965, बालक नियोजन अधिनियम, 1938, दण्डित श्रम पद्धति (उत्पादन) अधिनियम, 1976 और ठेका श्रम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम, 1970। उन प्रस्तावों को छोड़कर जिनके लिए विधायक पहले ही ससद् में पेश किए जा चुके हैं, अनेक अन्य विधायी प्रस्तावों पर अलग अलग अवस्थाओं में जांच की जा रही है और वे विचाराधीन हैं।

भारत के प्रधान मन्त्री द्वारा 1982 में एक नए 20 सूची कार्यक्रम की घोषणा के फलस्वरूप श्रम मन्त्रालय इस कार्यक्रम की दो मदों अर्थात् मद संख्या-5 और 6 के लिए उत्तरदायी है। मद संख्या 5 कृषि श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी दरों की पुनरीक्षा करने तथा उन्हें प्रभावी ढंग से लागू करने के बारे में है जबकि मद संख्या 6 का सम्बन्ध बन्धुमा श्रमिकों के पुनर्वास से है। श्रम मन्त्रालय ने यह सुनिश्चित करने के लिए अपने प्रयास जारी रखे कि राज्य सरकारों/सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासन कृषि श्रमिकों के लिए न्यूनतम मजदूरी दरों में न केवल समय समय पर संशोधन करें परन्तु उन्हें उचित ढंग से लागू भी करें। वास्तव में यह कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरों के पुनरीक्षण तथा प्रवर्तन सम्बन्धी सूचना को नियमित रूप से मॉनिटर करता रहता है। केन्द्रीय सरकार ने चार राज्यों (अर्थात् मध्य प्रदेश, उड़ीसा, राजस्थान और मणिपुर) को सहायता प्रदान करने हेतु प्रायोगिक आधार पर केन्द्र द्वारा संचालित योजना को भी मंजूरी दी है, ताकि वे कृषि में न्यूनतम मजदूरी दरों के कार्यान्वयन के लिए प्रवर्तन तन्त्र को सुदृढ़ कर सकें। इस योजना में उन विकास ब्लॉकों में 200 शारीण श्रम निरोधकों की नियुक्ति की व्यवस्था है, जहाँ अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति श्रमिकों की तादाद 70 प्रतिशत से अधिक है।

बन्धुमा श्रमिकों के उचित और स्थायी पुनर्वास का प्रयास करते समय, श्रम मन्त्रालय ने शुभ अग्रमुख दृष्टिकोण को ध्यान में रखा है। इसके प्रतिरिक्त, मुक्त कराए गए बन्धुमा श्रमिकों को केन्द्रीय विन्दु (फोक्सन प्वाइंट) माना गया है, और पुनर्वास योजना बनाने तथा उसे लागू करने के दौरान उसके अधिमानों, अनुसूचन आवश्यकताओं, अभिरचि और कौशलों को ध्यान में रखा गया है। फिर भी यह

एक राष्ट्रीय कार्यक्रम है जिसका उद्देश्य विभिन्न स्रोतों पर आई. एम. आर. डी पी एन आर ई पी, टी आर आई एस ई एम, अनुसूचित जातियों के विकास के लिए विशिष्ट घटक (कम्पोनेंट) प्लान, अनुसूचित जातियों के विकास के लिए विशिष्ट केन्द्रीय सहायता, जनजातीय उपप्लान सशोधित क्षेत्र विकास योजना, विद्युत एवं परिपक्व क्षेत्रों के विकास सम्बन्धी योजना, प्रादि से बाधनों का एकत्र (पूल) करना है और सूक्ष्म तथा कौशल के साथ उन्हें एकीकृत करना है ताकि बहुरंगी और अच्छी जाति का पुनर्वास सुनिश्चित हो सक।

बन्धुप्राथमिकी के पुनर्वास में राज्य सरकारों के प्रयासों को अनुपूरित करने के लिए, अम न-मालय ने 1978-79 में केंद्र द्वारा संचालित योजना शुरू की, जिसके अन्तर्गत बन्धुप्राथमिकी के पुनर्वास के लिए राज्य सरकारों को बराबर बराबर अनुदान (50:50) के आधार पर केंद्रीय वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। इस योजना में प्रत्येक बन्धुप्राथमिकी पर अधिकतम 6250 00 रुपये तक की वित्तीय सहायता की परिकल्पना की गई है, जिसमें 500-00 रुपये नकद तथा शेष राशि जिस के रूप में दी जाती है। वित्तीय वर्ष 1985-86 के दौरान, योजना आयोग ने सम्बन्धित राज्य सरकारों के साथ परामर्श करके, ग्यारह राज्यों के बारे में प्रारम्भ में 30 593 बन्धुप्राथमिकी का लक्ष्य निर्धारित किया और इसके लिए 5 करोड़ रुपये का वित्तीय आवंटन किया। इस लक्ष्य के मुकाबले में राज्य सरकारों ने अप्रैल, 1985 से दिसम्बर, 1985 की अवधि के दौरान 9,463 बन्धुप्राथमिकी के पुनर्वास की सूचना दी है। बन्धुप्राथमिकी के पुनर्वास की गति को बढ़ाने के लिए पुनर्वास योजनाओं को मंजूरी प्रदान करना तथा अनुदान राशि प्रदान करने की प्रक्रिया को 17 सितम्बर, 1985 से और सरल बना दिया गया है जिसके द्वारा राज्य सरकारों को अनुमति दी गई है कि वे पुनर्वास योजनाओं को स्वीकृति के आधार, जिना स्तर पर स्त्रीनिग समितियाँ गठित करके जिला अधिकारी क्लबटरी (डिवीजनल आयुक्ता) का सौंपें। इस प्रक्रिया से पहले, मजूरी के अधिकार राज्य सरकारों के पास होते थे। यह भी प्रस्ताव है कि बन्धुप्राथमिकी का पता लगाने के लिए स्थानिक संगठनों की सहायता अनुदान की व्यवस्था करने हेतु एक योजना शुरू की जाए। धारणा यह है कि इस योजना को 'पीपल्स एक्शन फार डेवलप (इन्डिया)' (पी ई डी आई) के माध्यम से लागू किया जाए जो एक स्वायत्त निवास है तथा प्रयोग विकास मन्त्रालय के अधीन काम कर रहा है। वर्ष 1985-86 के दौरान इस योजना के लिए 10 00 लाख रुपये की व्यवस्था की गई है।

अन्यकाल क्षेत्र के अर्थिकी की ओर ध्यान केंद्रित किया जा रहा है। सेबिन सरकार ने संगठित क्षेत्र के अर्थिकी की वास्तविक प्रायः और कार्य दशाओं में सुधार लाने की ओर से अपना ध्यान हटाया नहीं है। अर्थिकी क्षेत्र के अर्थिकी के हितों की रक्षा करने में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, डेरा अम (विनियमन और उत्पादन) अधिनियम 1970, अंतर्राज्यिक प्रवासी कर्मचार (रोजगार का विनियमन और सेवा की शर्तें) अधिनियम 1966, बीडी कर्मचार

कल्याण निधि अधिनियम, 1976, उत्प्रेषण अधिनियम, 1983, आदि कृत्यों का मुख्य हाथ रहा है। इन वर्षों के दौरान, इन कानूनों को बेहतर ढंग से लागू करने के लिए कई कदम उठाए गए हैं। भवन और निर्माण उद्योग के श्रमिकों को काम करने की दशाओं को विनियमित करने के लिए विधान पेश करने पर विचार किया जा रहा है।

बाल श्रमिकों और महिला श्रमिकों के कल्याण के सम्बन्ध में नई मंचों पर व्यापक विचार-विमर्श हुआ। नवम्बर 1985 में हुए भारतीय श्रम सम्मेलन ने नए श्रमिक सम्बन्धी व्यापक विधान की सिफारिश की तत्परनाक जिसमें व्यवसायों में उनके रोजगार को प्रतिबद्ध करने की व्यवस्था हो और जहाँ वही व्यवसाय सामाजिक आर्थिक परिस्थितियों के कारण उन्हें नियोजित किया जाए वहाँ पर उनकी वाय दशाओं को विनियमित किया जाए। इस बात की आवश्यकता को बाल श्रम सम्बन्धी केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड ने भी दोहराया तथा तदनुसार नए विधान को यदाशीघ्र पेश करने के लिए प्रयास किए जा रहे हैं। श्रम मन्त्रालय महिला श्रमिकों से सम्बन्धित श्रम कानूनों का भी पुनरीक्षण कर रहा है, ताकि जहाँ वही आवश्यक हो, विशेष सशोधन किए जा सकें।

कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय तथा खान सुरक्षा महानिदेशालय का सगठन औद्योगिक और खनन सुरक्षा पहलुओं पर ध्यान देता है। श्रम मन्त्रालय का सम्बन्ध पतना और गोदियों में मान लादने और उतारने तथा खानों में नियोजित श्रमिकों के लिए नीति बनाने और सुरक्षा उपायों को लागू करने हेतु दिशा-निर्देश निर्धारित करने से है। यह सुरक्षा पुरस्कारों को भी प्रदान करता है। 1985-86 के दौरान, सरकार ने औद्योगिक श्रमिकों की सुरक्षा तथा उनके स्वास्थ्य से सम्बन्धित मामलों के बारे में राज्य सरकारों और मध्य राज्य क्षेत्र प्रशासनों के श्रम सचिवों का विशेष सम्मेलन बुलाया। इस सम्मेलन में हुए विचार-विमर्श के अनुसार, सरकार ने सुरक्षा एवं स्वास्थ्य दुर्घटना कमी कार्यक्रमों की योजना तैयार की जिसमें नियोजकों/श्रमिकों/ट्रेड यूनियनों और सरकारी विभागों, विशेष रूप से कारखाना निरीक्षणालयों के औद्योगिक सुरक्षा के क्षेत्र में उत्तरदायित्वों का उल्लेख किया गया था और इस योजना को नियोजकों तथा श्रमिकों के केन्द्रीय सगठनों, राज्य सरकारों, मध्य राज्य क्षेत्र प्रशासनों को उनका कड़ाई में पालन करने के लिए भेजा गया था। सरकार ने खान सुरक्षा सम्बन्धी छठा सम्मेलन भी आयोजित किया जिसमें खान दुर्घटनाओं में कमी तथा अपेक्षित सुविधाओं की व्यवस्था करके खान सुरक्षा निरीक्षणालयों को सुदृढ़ करने हेतु उपायों के बारे में विशेष सिफारिशें की गई थी।

1985 में, सरकार ने 'प्रधान मंत्री के श्रम पुरस्कार' नामक एक योजना शुरू की जिसके अनुसार श्रमिकों को कार्य निष्पादन के विस्तृत रिकार्ड, अत्यधिक कार्य निष्ठा, उत्पादकता के क्षेत्र में विशेष योगदान, प्रमाणित नव परिवर्तन लाने

की योग्यताएँ मुझ मुझ और असाधारण साहस, जिसमें ईमानदारी ने घबरी ह्यूटो करते हुए, अपने जीवन का सर्वोच्च तथा मानित है, के सम्मान में पुरस्कार प्रदान किए जाएंगे। कुछ मिलाकर ऐसे दस पुरस्कार हैं जिनकी घोषणा प्रति वर्ष स्वतंत्रता दिवस की पूर्व सन्ध्या पर की जाएगी। इनकी चार श्रेणियाँ होंगी जैसे— 'श्रम रत्न', 'श्रम भूषण', 'श्रम वीर' और 'श्रम श्री/श्रम देवी'। इन पुरस्कारों में श्रम रत्न के लिए एक लाख रुपये श्रम भूषण के लिए 50,000 रुपये, श्रम वीर के लिए 30,000 रुपये और श्रम श्री/श्रम देवी के लिए 20,000 रुपये का नकद पुरस्कार है तथा प्रधानमंत्री द्वारा हस्ताक्षरयुक्त 'सादर' भी है। पुरस्कार जीतने वालों का चयन करते समय यह मुनिश्चिन किया जाना है कि उमर महिलाओं और अल्प श्रमिकों को भी उचित प्रतिनिधित्व मिले जिन्होंने अपनी ह्यूटो करने समय महत्वपूर्ण योगदान किया है।

उत्प्रवास अधिनियम, 1983 जिसने 1922 के उत्प्रवास अधिनियम का स्थान ले लिया है, इस मन्त्रालय द्वारा लागू किया जा रहा है। इस अधिनियम में जो 30 दिनोंपर, 1983 को लागू हुआ और इसका अधीन चलाना गए नियमों में ऐसे अर्द्ध अजेण्डों के पंजीकरण और ऐसे निमोजकों (भारतीय और विदेशी दोनों) को परमिट देने की प्रणाली की परिकल्पना की गई है, जो सीधी अर्द्ध करना चाहते हैं। इस मन्त्रालय का यह प्रयास रहा है कि ऐसे उत्प्रवासी श्रमिकों को अधिक सुरक्षण प्रदान किया जाए जो विदेशों में रोजगार व्यवस्था का लाभ उठाते पाते हैं। अर्द्धों के सम्बन्ध में श्रमिकों की प्रयासों पर बाध देने के लिए तथा अजेण्डों और निमोजकों की बोहरी जिम्मेदारी की प्रणाली को प्रोत्साहित करने के लिए अधिनियम में पर्याप्त दण्डात्मक उपायों की व्यवस्था की गई है। विदेशों में अनुभव को देखते हुए, इसे प्रासंगिक समझा गया और तदनुसार उत्प्रवासियों के लिए प्रतिबंधों की भी योजना शुरू करने तथा इस उद्देश्य के लिए अधिनियम में उचित रूप से संशोधन करने का निर्णय लिया गया। प्रासंगिक रूप के दौरान, उल्लेखनीय उपलब्धि यह है कि भारत और कतार सरकारों के बीच द्विपक्षीय करार पर हस्ताक्षर किए गए। श्रमिकों का आयात करने वाले कुछ देशों अर्थात् यूनाइटेड किंगडम, जोर्डन और ईराक ने इसी प्रकार के करारों पर हस्ताक्षर करने में महरी दिवसों की दिशा में है। अर्द्ध देशों में जनशक्ति निर्माण की सम्भावना या पता लगाने और अधिनियम तथा नियमों के अन्तर्गत विभिन्न उपबन्धों के कार्यान्वयन पर मजदूर रखने के लिए केन्द्रीय मन्त्रालयों की गठन किया गया है।

मजदूरी बोहों के गठन द्वारा मजदूरी बोहों के निर्धारण के क्षेत्र में महत्वपूर्ण प्रगति हुई। न्यायमूर्ति (सेवानिवृत्त) श्री एन. माधवत की अध्यक्षता में अमरीकी पत्रकारों और गैर-व्यवहार समाचार-पत्र सम्पादकों के लिए दो मजदूर बोहों तथा न्यायमूर्ति (सेवानिवृत्त) श्री एम. रघुन की अध्यक्षता में चीनी उद्योग के लिए

तीसरा मजदूरी बोर्ड जुलाई, 1985 में गठित किए गए थे। चीनी उद्योग के मजदूरी बोर्ड ने श्रमिकों को अन्तर्निर्मित मजदूरी दर के सम्बन्ध में अपनी निवारणों पहले ही प्रस्तुत कर दी हैं। इस वर्ष के दौरान बोनस सदाय अधिनियम, 1965 में दो बार संशोधन किया गया ताकि अधिनियम के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारी, जो प्रतिमास 2500 रुपये प्रतिमास तक वेतन/मजदूरी प्राप्त कर रहे हैं, 1984 में किसी भी दिन से शुरू होने वाले वर्ष से बोनस की आदायगी व पात्र बन सकें, लेकिन शर्त यह होगी कि 1600 रु और 2500 रु. प्रतिमाह के बीच मजदूरी/वेतन प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के सम्बन्ध में बोनस की गणना इस प्रकार की जाएगी मानो उनकी मजदूरी/वेतन 1600 रु प्रति माह हो।

समाज सुरक्षा एक ऐसा अन्य क्षेत्र है जहाँ मुख्य कार्य यह रहा है कि इसकी योजनाओं तथा कानूनों के सीमा क्षेत्र को बढ़ाया जाए और पहले से प्रदान की गई सुविधाओं में आवश्यक सुधार भी किए जाएँ। सितम्बर 1985 के दौरान, कर्मचारी राज्य बीमा योजना को सात नए औद्योगिक केन्द्रों पर लागू किया गया और इसके अन्तर्गत आने वाले अतिरिक्त कर्मचारियों की संख्या लगभग 46 000 थी (वर्तमान केन्द्रों में नए प्रवेश पाने वालों सहित)। इसी प्रकार, कर्मचारी भविष्य निधि योजना को लगभग 2200 नए प्रतिष्ठानों पर लागू किया गया जिनमें 2 लाख कर्मचारी शामिल थे (अक्टूबर, 1984 से सितम्बर, 1985 तक सीमा क्षेत्र के अन्तर्गत आने वाले वर्तमान प्रतिष्ठानों में नए सदस्यो नहिन)। इसके अतिरिक्त, इस योजना के अन्तर्गत आने के लिए मजदूरी सीमा को 1-9-1985 से 1600 रु. से बढ़ाकर 2500 रु प्रतिमाह कर दिया गया है। भवन निर्माण प्रयोजन हेतु भविष्य निधि में धन निकालने की सीमा को 24 माह की मजदूरी से बढ़ाकर 36 माह की मजदूरी कर दिया गया है। यह भी उल्लेखनीय है कि कर्मचारी राज्य बीमा निगम ने इस वर्ष के दौरान कर्मचारी राज्य बीमा लाभानुभोगियों के प्रयोग के लिए 450 पलंगों वाले चार अस्पताल शुरू किए। कर्मचारी परिवार पेंशन योजना के अन्तर्गत पेंशन पाने वाले घर 1-4-1985 से 60 रु से 90 रु के बीच पेंशन में अनुपूर्व वृद्धि पाने के हकदार हैं।

केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड ने श्रमिकों को ट्रेड संघवाद की तकनीकों में प्रशिक्षण देने, जनतान्त्रिक समाज में उनकी भूमिका और उसके दायित्वों तथा सामान्य जन नेतृत्व को प्रोत्साहन देने जैसे कार्यक्रम जारी रखे। इस वर्ष से कामकाजी वालकों और उनके माता-पिता की शिक्षा सम्बन्धी एक नई परियोजना शुरू की गई है। इस परियोजना के अन्तर्गत शिवावाशी क्षेत्र के बाल श्रमिकों के लिए प्रथम पाठ्यक्रम 14-11-1985 को शुरू किया गया था। उच्चतम न्यायालय के निर्देश के अनुसार इस बोर्ड ने परीदाबाद के निकट पत्थर छदानों के श्रमिकों के लिए शैक्षणिक केंद्रों का जनवरी, 1984 में आयोजन शुरू किया। 1985-86 के दौरान, इस कार्यक्रम के अन्तर्गत कुल 558 श्रमिक प्रशिक्षित किए

गए। वोटों के विभिन्न कार्यक्रमों में महिला श्रमिकों के भाग लेने की ओर विशेष ध्यान दिया गया। बोट व कामकाज, गगनतन तथा श्रमिक शिक्षा कार्यक्रमों के प्रभाव का जायजा लेने की दृष्टि से 9-11 जुलाई, 1985 को 'प्रगल्भ दशक में श्रमिक शिक्षा सम्बन्धी राष्ट्रीय विचार गोष्ठी' का आयोजन किया गया।

देश में औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति के बारे में सूचना श्रम मन्त्रालय के श्रम सम्बन्ध मानोटरिंग यूनिट द्वारा नियमित रूप से मानोटर की जाती है। कुल मितरान्तर औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति में खासा सुधार हुआ। हड़तालों तथा ताता-बन्दिषा के कारण हाजि हुई, श्रम दिनों की संख्या में गिरावट आई। यह संख्या 1984 में 5603 तक की जा घटकर 1985 में (जनवरी से नवम्बर) 2731 तक हो गई। इसी तरह, इस यूनिट को सूचित किए गए विवादों (हड़ताओं और ताताबन्दिषाओं) की संख्या में तेजी से कमी हुई। यह संख्या 1984 में 2094 (1689 हड़ताओं और 405 ताताबन्दिषाओं) थी जो घटकर 1985 (जनवरी से नवम्बर) में 1413 (1062 हड़ताओं और 351 ताताबन्दिषाओं) हो गई। यह संतोष की बात है कि केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध सत्र सम्बन्धी पत्तन, भारतीय माद्य निगम (जम्बई और मनमाड), कोचीन रिफाइनरीज लिमिटेड, डाक विभाग, टेलीफोन विभाग, विनाया रिफाइनरीज, कुट्टेमुख छावरन और कम्पनी लिमिटेड, केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग, मिनरल एक्सप्लोरेशन कारपोरेशन लिमिटेड, नेशनल मिनरल डेवलपमेंट कारपोरेशन और न्यू मंगलौर पत्तन में विवादों का निपटारा करने तथा हड़ताओं को रोकने में सफल रहा। विपक्षीय सलाहकार पद्धति को सुदृढ़ करने के उद्देश्य से कई वर्तमान औद्योगिक समितियों का पुनर्गठन किया गया है और वर्षों के दौरान इनकी बैठकें आयोजित की गईं।

1985-86 की अन्य प्रमुख घटना श्रम मंत्री की अध्यक्षता में नवम्बर, 1985 में भारतीय श्रम सम्मेलन के 28वें अधिवेशन का आयोजन था जिसने कुछ महत्वपूर्ण मतों पर दिवार विमर्श किया और इसने स्थायी श्रम समिति को पुनः शुरू करने की सिफारिश की ताकि सम्बन्धित पत्रकारों के बीच लगातार मानवीयता हो सके। यह आशा की जाती है कि इस पद्धति की व्यवस्था से औद्योगिक शांति और अर्थव्यवस्था में बहुमुल्यी विकास का नया युग शुरू होगा।

जीवन स्तर की अवधारणा

(Concept of Standard of Living)

जीवन स्तर का अर्थ

(Meaning of the Standard of Living)

जीवन स्तर का क्या अर्थ है? इसकी परिभाषा देना बड़ा कठिन है। जीवन-स्तर एक व्यक्ति से दूसरे व्यक्ति तक वर्ग से दूसरे वर्ग और एक देश से दूसरे देश में भिन्न-भिन्न पाया जाता है। किसी व्यक्ति के जीवन-स्तर को मापने का कोई निश्चित पैमाना नहीं है। जब हम यह बतें कि 'अ' देश में 'ब' देश से जीवन-स्तर

ऊँचा है तो इसका अर्थ यह है कि यह समस्त समाज का स्तर है जिसका निर्धारण उस देश की प्राकृतिक सम्पदा, जनसंख्या व उसकी कार्यकुशलता और भौद्योगिक सगठन की अवस्था द्वारा होता है। जीवन-स्तर को परिभाषित करने हेतु हम अनिवार्य सुविधाएँ एवं विनासिताओं की वस्तुओं के उपयोग को ध्यान में रखना पड़ता है। जिस समाज अथवा देश में इनका उपयोग अधिक किया जाता है वहाँ जीवन स्तर उन्नत होता है। अतः किन्हीं भी समाज अथवा व्यक्तियों के जीवन स्तर के विचार को जानने के लिए उस व्यक्ति का समाज में स्थान, सामाजिक वातावरण, जलवायु आदि को ध्यान में रखना पड़ेगा।

जीवन स्तर दो प्रकार का हो सकता है—ऊँचा और नीचा। ऊँचा जीवन-स्तर वह है जिसमें मनुष्य अपनी अधिक से अधिक आवश्यकताओं (अनिवार्य सुविधाएँ और विनासिताएँ आदि) की सन्तुष्टि करता है—अर्थात् अच्छा भोजन, अच्छा मकान, अच्छे दस्त, बच्चों के लिए अच्छी शिक्षा की व्यवस्था, चिकित्सा की व्यवस्था आदि। इसके विपरीत नीचा जीवन-स्तर वह जीवन-स्तर है जिसके अन्तर्गत मनुष्य अपनी सीमित आय से बहुत ही कम आवश्यकताओं की पूर्ति कर पाता है।

जीवन-स्तर एक तुलनात्मक शब्द है। जब भी हम जीवन स्तर का अध्ययन करते हैं तो एक मनुष्य से दूसरे मनुष्य, एक समाज से दूसरे समाज और एक देश से दूसरे देश के जीवन-स्तर का तुलनात्मक अध्ययन करते हैं। भारतीय भौद्योगिक श्रमिक का जीवन-स्तर कृषि श्रमिक से ऊँचा है अथवा नहीं, यह भी तुलनात्मक रूप में ही जीवन-स्तर का अध्ययन होगा।

जीवन-स्तर के निर्धारक तत्त्व

(Determinants of Standard of Living)

किन्हीं देश के समस्त व्यक्तियों का जीवन-स्तर समान नहीं होता। एक ही देश में विभिन्न व्यक्तियों, वर्गों, समाजों तथा स्थानों का जीवन-स्तर भिन्न भिन्न पाया जाता है। जीवन स्तर में समयानुसार परिवर्तन होता रहता है। तेजी में ऊँची मॉड्रिक आय होने पर भी लोगों का जीवन-स्तर निम्न होता है क्योंकि अनिवार्य वस्तुएँ भी आसानी से मुलभ नहीं हो पाती हैं। वर्तमान समय में भारत इसी दौर से गुजर रहा है। अतः जीवन-स्तर का प्रभावित करने अथवा निर्धारित करने वाले तत्त्व अनेक हैं जिन्हें भेदों पर वातावरण व व्यक्तिगत तत्त्वों के रूप में विभाजित कर सकते हैं। वातावरण के अन्तर्गत समय, आय और वर्ग को शामिल किया जाता है।

1. भौगोलिक परिस्थितियाँ (Geographical Conditions)—जहाँ सर्दी अधिक पड़ती है वहाँ के निवासियों का जीवन-स्तर उस दूसरे देश के निवासियों के जीवन-स्तर से जहाँ गर्मी पड़ती है और सूती वस्त्र धारण किए जाते हैं, अलग होता है। भारत में गंगा सिन्धु के मैदान में रहने वाले लोगों का जीवन-स्तर देश के अन्य निवासियों से ऊँचा पाया जाता है।

2. समय तत्व (Time Factor)—प्राचीन समय में आवश्यकताएँ सीमित थीं लेकिन वर्तमान समय में विज्ञान के क्षेत्र में काफी उन्नति होने से मस्ती एवं जीवनोपयोगी वस्तुओं का निर्माण काफी होना लगा है। रेडियो, गैस का नूतना रेफ्रिजेशन आदि का उपयोग निरन्तर बढ़ रहा है। भारत की विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं का भी यही लक्ष्य रहा है कि अधिकाधिक उपभोग की वस्तुओं का उत्पादन हो जिससे कि यहाँ के लोगों का जीवन स्तर उन्नत हो सके।

3. सामाजिक रीति-रिवाज (Social Customs)—मनुष्य जिस समाज में जन्म लेता है और रहता है, उस समाज के रीति-रिवाजों का उस पर प्रभाव पड़ता है। उदाहरणार्थ भारत में अधिकांश जीवन की कमाई मृग्य-भोज, दहेज, विवाह, दावत और धार्मिक गान गीत पर व्यय कर दी जाती है और विशेष आवश्यकताओं की पूर्ति बहुत कम सीमा तक हो पाती है। अतः जीवन-स्तर अधिकांशतः निम्न पाया जाता है।

4. शिक्षा का विकास (Development of Education)—शिक्षा का प्रसार होने से व्यर्थ के व्यय को समाप्त कर दिया जाता है तथा सीमित धन को विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त किया जाता है जिससे जीवन-स्तर ऊँचा उठता है।

5. धार्मिक प्रभाव—भारतीय नागरिक सादा जीवन उच्च विचार' के आधार पर जीवन व्यतीत करता है लेकिन धार्मिक प्रभाव से कई प्रवृत्तियों पर अपनी धन से अधिक व्यय कर देता है जैसे गजाज, नुक्ता प्रया आदि पर।

6. धन तत्व (Income Factor)—जीवन-स्तर के निर्धारण में धन तत्व भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। श्रम शक्ति द्वारा उपभोग की मात्रा तथा किस्म प्रभावित होती है। यदि किसी व्यक्ति की धन का स्तर ऊँचा है तो अन्य बातें समान रहने पर उसका जीवन स्तर ऊँचा होगा। इसके विपरीत उसका जीवन-स्तर नीचा होगा।

7. व्यय करने का तरीका (Method of Spending)—विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करने पर उच्च धन वाले व्यक्ति को भी अधिक सन्तोष प्राप्त नहीं हो सकता जबकि हमरी और उसमें कम धन वाला व्यक्ति भी विवेकपूर्ण व्यय करके अपने सन्तोष का अधिकतम कर सकता है और इससे उसका जीवन-स्तर ऊँचा उठाया जा सकता है।

8. परिवहन के साधन (Means of Transport)—जीवन स्तर का परिवहन के साधन भी प्रभावित करने हैं। जैसे-जैसे परिवहन के साधनों का विकास होता है, लोगों का सम्पर्क शहरी क्षेत्रों से होता है। उसकी उपभोग प्रवृत्ति बढ़ती है जिससे जीवन स्तर ऊँचा उठता है।

9. जीवन का दृष्टिकोण (Outlook of Life)—यदि एक देश अपनी समाज के जीवन का दृष्टिकोण भौतिकवादी है तो वहाँ विभिन्न वस्तुओं का उपभोग

बिया जाएगा और उनका जीवन स्तर उन्नत होगा। उदाहरणार्थ पश्चिमी राष्ट्रों के लोगों का दृष्टिकोण 'खाओ, पीओ और मोग उडाओ' (Eat, drink and be merry) होने के कारण उनका जीवन-स्तर ऊंचा है तो भारत जैसे विकासशील देश में सादा जीवन व्यतीत करना जीवन स्तर को ऊंचा नहीं उठाता क्योंकि सीमित प्रावश्यकता की पूर्ति की जाती है।

10 स्वास्थ्य का प्रभाव—अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति अच्छा खा सकता है और अच्छा पहन सकता है, लेकिन एक अस्वस्थ व्यक्ति अच्छा नहीं खा सकता और न ही अच्छा पहन सकता है। अतः अच्छे स्वास्थ्य वाला व्यक्ति उच्च जीवन-स्तर वाला तथा अस्वस्थ व्यक्ति निम्न जीवन-स्तर वाला होता है।

11 परिवार का आकार (Size of the Family)—एक बड़ा परिवार जिसमें परिवार के सदस्यों की संख्या अधिक होती है अधिक उपभोग कर सकता और उसका जीवन स्तर नीचा होगा। दूसरी ओर छोटे परिवार के सदस्यों का उपभोग-स्तर अधिक ऊंचा होता है।

12. कीमतें और निर्वाह लागत (Prices and Cost of Living)—जीवन-स्तर पर कीमतों व निर्वाह लागत का भी प्रभाव पड़ता है। कीमतों में वृद्धि होने से निर्वाह लागत में वृद्धि होती है और वास्तविक मजदूरी में गिरावट आती है जिससे उपभोग कम होता है और फलस्वरूप जीवन-स्तर निम्न होता है। इसके विपरीत कीमतों में गिरावट आने से निर्वाह लागत भी घटती है। वास्तविक मजदूरी बढ़ने से अधिक उपभोग सम्भव होता है और जीवन स्तर ऊंचा होता है।

अतः किसी भी देश के निवासियों अथवा किसी भी वर्ग के व्यक्तियों के जीवन-स्तर की समस्या का अध्ययन करने के लिए हमें इन विभिन्न तत्त्वों को ध्यान में रखना चाहिए।

जीवन-स्तर का माप

(Measurement of Standard of Living)

किसी भी देशवासियों, समाज, परिवार, वर्ग या व्यक्तियों का जीवन स्तर उनके द्वारा उपभोग की जाने वाली वस्तुओं की मात्रा व गुण पर निर्भर करता है। अतः समाज के किसी वर्ग के जीवन स्तर का माप करने के लिए आय और व्यय की मर्दों का जानना आवश्यक है। इसके लिए पारिवारिक बजट (Family Budget) तैयार करने पड़ते हैं। सभी व्यक्तियों के बजट तैयार करना सम्भव नहीं है। पूर्ण सर्वेक्षण (Census Survey) तथा प्रतिनिधि सर्वेक्षण (Sample Survey) के माध्यम पर परिवार बजट तैयार किए जाते हैं। प्रतिनिधि सर्वेक्षण परिवार बजट के लिए अधिक उपयुक्त होता है। इसके अन्तर्गत कुछ प्रतिनिधि परिवारों का चुनाव किया जाता है जिसमें सभी विशेषताओं वाले परिवार आने चाहिए। प्रतिनिधि परिवारों का चयन सावधानी से करना चाहिए जिससे कि सभी परिवारों

का प्रतिनिधित्व किया जा सके। इन बजटों के विश्लेषण के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि प्रमुख परिवारों या वर्ग वाले परिवार द्वारा अनिवार्य प्रारामदायक तथा विलासिता की वस्तुओं की माया तथा गुण का विश्व अनुपात में उपभोग किया गया है। इसी आधार पर यह पता लगाया जा सकता है कि किस वर्ग या समाज का जीवन-स्तर दूसरे वर्ग या समाज से ऊँचा है अथवा नीचा।

हमारे देश में श्रमजीवियों के जीवन-स्तर का अनुमान लगाने के लिए इस रीति को अपनाया जा सकता है। किसी भी समाज या देश के निवासियों का जीवन-स्तर समान नहीं रहता। प्रलग-प्रलग आय वाले लोगों का जीवन स्तर प्रलग-प्रलग होता है। कुछ व्यक्ति अधिक खर्च करते हैं तो अन्य कम खर्च करते हैं। कुछ अनिवार्य आवश्यकताओं पर अधिक व्यय करते हैं तो दूसरे प्रारामदायक और अन्य आवश्यकताओं पर अधिक व्यय करते हैं। इन भिन्नताओं के कारण विभिन्न वर्गों के जीवन-स्तर में भी भिन्नताएँ पाई जाती हैं। सन् 1921-22 में बम्बई में औद्योगिक श्रमिकों के परिवार बजट के सम्बन्ध में जाँच की गई थी, लेकिन विस्तृत जाँच भारत सरकार द्वारा निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु सन् 1943-45 में परिवार बजट जाँचों (Family Budget Enquiries) द्वारा की गई। इसमें 28 केन्द्रों के 27,000 परिवार बजटों के सम्बन्ध में अनुसंधान किया गया था।

इसी प्रकार की जाँच सन् 1947 में असम, बंगाल और दक्षिणी भारत के कुछ चुने हुए बागानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1945 में भारत सरकार के आर्थिक सलाहकार द्वारा केन्द्रीय सरकार के मध्यम श्रेणी के कर्मचारियों के निर्वाह लागत सूचकांक तैयार करने हेतु परिवार बजट जाँच का कार्य किया गया। भारतीय सांख्यिकी संस्थान, बम्बई (Indian Statistical Institute) द्वारा भी बम्बई के मध्यम वर्ग परिवारों के सम्बन्ध में स्वास्थ्य एवं खुराक सर्वेक्षण किया गया। मूलतः मजदूरी अधिनियम, 1948 के त्रियामयन के लिए राज्य सरकारों एवं श्रम संस्थान, शिमला (Labour Bureau, Simla) द्वारा महत्त्वपूर्ण औद्योगिक केन्द्रों एवं परिवारों की परिवार बजट जाँच की गई। इस प्रकार की जाँच सन् 1946 व 1950 में श्रम संस्थान द्वारा बागानों के सम्बन्ध में की गई। सन् 1950 में डॉ. अग्निहोत्री (Dr. Agnihotri) द्वारा बानपुर में 900 श्रमिकों के परिवारों के सम्बन्ध में जाँच की गई। सन् 1958 में श्रम संस्थान द्वारा 50 चुने हुए केन्द्रों पर कारखाना, शानो व बागानों में लगे श्रमिकों के सम्बन्ध में परिवार जीवन सर्वेक्षण (Family Living Surveys) किए गए। यह श्रमिकों के उपभोक्ता सूचकांक तैयार करने हेतु किया गया।

हाल ही के वर्षों में देश में विभिन्न राज्यों में परिवार बजट जाँच कार्यक्रम शुरू किया गया। जहाँ तक कृषि श्रमिकों का सम्बन्ध है सन् 1950-51 व 1956-57 में कृषि श्रमिक जाँच (Agricultural Labour Enquiries) की गई थी त्रिगने कृषि श्रमिकों की आर्थिक स्थिति का पता चलता है।

सर्वेक्षण एवं जांचों से हमें औद्योगिक श्रमिकों के जीवन स्तर के सम्बन्ध में विस्तृत आंकड़े प्राप्त होते हैं। कार्य की दशाएँ, मजदूरी आदि में एक स्थान से दूसरे स्थान, एक उद्योग से दूसरे उद्योग में भिन्नता होने के कारण भारतीय श्रमिकों के सामान्य स्तर और निर्वाह लागत स्तर को जानना सम्भव नहीं है। परिवार बजट तैयार करना भी एक साधारण कार्य नहीं है। परिवारिक बजट तैयार करते समय यह ध्यान में रखना होगा कि परिवारों के सदस्यों की सरप्ला इतिमी है? कितने सदस्य कमाने वाले पर निर्भर हैं आदि।

परिवार के व्यय की विभिन्न मदों जैसे—खाद्यान्न, वस्त्र, आवास, ईंधन एवं बिजली, अन्य मदें आदि के सम्बन्ध में आंकड़े एकत्रित करने पड़ेंगे। भ्रमण-भ्रमण श्रमिक वर्गों की आय में भिन्नता होने के कारण आय का व्यय किया जाने वाला भाग भी भिन्न-भिन्न होता है।

भारतीय श्रमिकों का जीवन-स्तर (Standard of Living of Indian Workers)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को जानने के लिए हमें निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखकर निष्कर्ष निकालना होगा कि जीवन-स्तर नीचा है अथवा उँचा है—

1. आय (Income)—प्रति व्यक्ति आय के आधार पर जीवन-स्तर का अनुमान लगाया जा सकता है। सन् 1961 में 400 रु मासिक से कम आय वाले श्रमिकों की प्रति व्यक्ति औसत वार्षिक आय 1540 रु थी जो कि सन् 1969 में बढ़कर 2564 रु हो गई। यह वृद्धि विश्व के विकसित देशों की तुलना में कम है। वे अपनी अनिवार्य आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते हैं अतः उनका जीवन-स्तर निम्न है। इसी अवधि में (1961-69) मौद्रिक आय का सूचकांक (1961=100) 100 से बढ़कर 166 हो गया लेकिन वास्तविक आय सूचकांक 95 से घटकर 94 रह गया।

श्रम सस्थान (Labour Bureau) द्वारा अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक तैयार किया गया। योजनाकाल में मूल्य निरन्तर बढ़े हैं। कीमत सूचकांक सन् 1961 में 126 से बढ़कर सन् 1970 में 224 हो गया (1949=100)। अतः मूल्य वृद्धि से श्रमिकों का जीवन स्तर गिरा है।

2 राष्ट्रीय आय का वितरण (Distribution of National Income)—भारतीय श्रमिकों की औसत वार्षिक आय 1500 रु से भी कम है। इतनी कम आय में श्रमिक अपनी अनिवार्य आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ रहता है अतः जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

3. आयु (Age)—उँचे जीवन-स्तर से दीर्घ आयु होती है तथा निम्न जीवन-स्तर से अल्प आयु होती है। पश्चिमी राष्ट्रों—इंग्लैंड में पुरुष व स्त्री की क्रमशः औसत आयु 76 व 71 वर्ष है जबकि भारत में यह क्रमशः 40 व 38 वर्ष ही है।

4. कार्यकुशलता (Efficiency)—कैंवा जीवन-स्तर होने में श्रमिकों की कार्यक्षमता भी घटित होती है जबकि निम्न जीवन स्तर वाला श्रमिक कम कार्यकुशल होता है। प्रो. रॉबर्ट के अनुसार अंग्रेज श्रमिक भारतीय श्रमिक की अपेक्षा 4 गुना अधिक कार्यकुशल है।

5. आवाश्यक वस्तुओं की प्राप्ति (Availability of Necessary Goods)—गुणवत्ता दृष्टि से भारतीय श्रमिकों को भोजन प्राप्त नहीं होना। भारतीय श्रमिकों के उपभोग्य पदार्थों के सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय अम-संगठन (I L O) बताने उद्यात जाँच मिनिति तथा डॉ. राधाकमल मुक्ती आदि द्वारा अध्ययन किया गया है। इनके अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकाला गया है कि हमारे देश में केवल 39% लोगो को पूर्ण भोजन मिलता है और शेष व्यक्ति मुखमरी में रहते हैं। वपडा भी हमारे देश में प्रोमत उपभोग 10 मीटर होता है जबकि अमेरिका में यह 65 मीटर है। आवास की स्थिति भी दयनीय है।

6. परिवार बजट (Family Budget)—औद्योगिक श्रमिकों के सम्बन्ध में समय समय पर परिवार बजट तैयार किए गए हैं। उनके आधार पर भी निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं। श्रमिकों की आय का 60 से 70% भाग भोजन पर ही व्यय हो जाता है। भोजन की मात्रा व गुण भी कम होते हैं। वपडों पर उमें 14% तक महान पर 4 से 6% ईपन व प्रकाश पर 5 से 7% व्यय किया जाता है। श्रमिकों के पाम शिक्षा, चिकित्सा व मनोरजन के लिए कुछ भी नहीं बचता। इतने श्रमिक का जीवन स्तर निम्न प्रायः है।

भारतीय श्रमिकों के निम्न जीवन-स्तर के कारण (Causes of Low Standard of Living of Indian Labour)

भारतीय श्रमिक के जीवन-स्तर के निम्न होने के निम्नलिखित कारण हैं—

1. निम्न आय और ऊँची निर्वाह लागत (Low Income & High Cost of Living)—भारतीय श्रमिकों की आय घटती मजदूरी इतनी कम है कि वह अपनी परिवार्य आवश्यकताओं को भी पूरा नहीं कर पाते। हमारे महापुड मवा इतने पुरवाद् मजदूरी में कुछ मुधार हुआ किन्तु बीमती में वृद्धि होने में निर्वाह लागत में वृद्धि होने में वास्तविक आय कम हो गई। श्री पी. डी. देवपुग ने सन् 1947 में कहा था कि भारत मजदूरी बीमती वृद्धि से पीडित है। श्रमिकों को दी जाने वाली अधिक मजदूरी अधिक निर्वाह लागत द्वारा कम कर दी जाती है। एशिया के विभिन्न देशों में निर्वाह लागत में वृद्धि हुई है जबकि यूरोपीय देशों में इतनी वृद्धि नहीं हुई है। यह प्रायः ही वृद्धि लागतों से देखा जा सकता है¹—

1. Tilak, R. K. A Survey of Labour in India, p. 21.

निर्वाह लागत सूचकांक (आधार वर्ष 1937=100)

वर्ष	इंग्लैण्ड	अमेरिका	कनाडा	भारत
1939	103	97	100	100
1945	132	125	118	222
1948	108	167	153	286
1949	111	165	159	290

सन् 1959 में औसत सूचकांक (आधार वर्ष 1955=100)

देश	घोर मूल्य	निर्वाह लागत
भारत	126	128
कनाडा	105	106
मिस्र	117	106
जापान	101	104
नीदरलैण्ड	104	111
स्वीडन	105	114
सिडनरलैण्ड	100	103
इंग्लैण्ड	109	112
अमेरिका	107	109

भारतीय श्रमिकों की वास्तविक आय और निर्वाह लागत सूचकांकों की तुलना से यह पता चलता है कि उनका जीवन-स्तर गिरा है। महँगाई भत्ते में जितनी वृद्धि की गई है उससे ज्यादा सामान्य कीमत स्तर और निर्वाह लागत में वृद्धि हुई है। सामान्य कीमत स्तर और निर्वाह लागत वृद्धि का जीवन-स्तर पर प्रभाव पड़ता है।

2 जलवायु (Climate)—गर्म देशों में लोगों का जीवन-स्तर नीचा होता है क्योंकि उनको अधिक कपड़े नहीं पहनने पड़ते और न ही बड़े मकानों की जरूरत पड़ती है जबकि ठण्डे देशों में गर्म कपड़े पहनने पड़ते हैं और बड़े मकानों की आवश्यकता होती है।

3 प्रशिक्षण एवं रुढ़िवादिता—भारतीय श्रमिक प्रशिक्षित होने के कारण वे भाग्यवादी हैं। उनमें प्रगति की भावना नहीं होती है। वे मेहनती नहीं हैं तथा विभिन्न रुढ़ियों से ग्रस्त हैं। गगोज, मुक्लावा, मृत्यु भोज, विवाह आदि पर फिजूल खर्च होता है अतः उनका जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

4 निम्न कार्यकुशलता (Low Efficiency)—श्रमिकों की कार्यकुशलता अधिक होने पर उत्पादन अधिक होता है। अधिक उत्पादन से ऊँची मजदूरी मिलती है और उससे जीवन-स्तर भी उन्नत होता है लेकिन भारतीय श्रमिकों की कार्यकुशलता कम होने से मजदूरी कम मिलती और कम मजदूरी से जीवन स्तर भी निम्न होता है। सर बलीमेट सिम्पसन के अनुसार लंबाशापर का एक श्रमिक अपने जैसे 2.67 भारतीय श्रमिकों के बराबर कार्य करता है।

5. असंतुलित भोजन (Unbalanced Diet)—श्रमिक का स्वास्थ्य व विकासमत्ता उसके द्वारा खाई गई खुराक पर निर्भर करते हैं। जब श्रमिक की अनिवार्य आवश्यकताएँ पूरी नहीं हो पाती हैं तो इससे औद्योगिक प्रदूषण, अनुपस्थिति, प्रवास, दुर्घटनाएँ आदि बुराई उत्पन्न होती है और इसके परिणामस्वरूप उसका जीवन-स्तर नीचा होता है। पर्याप्त भोजन नहीं मिल पाना है और जो भोजन मिलता है वह भी सन्तुलित नहीं होता है।

6. जनाधिक्य (Over Population)—हमारे देश की जनसंख्या 2½% प्रतिवर्ष की दर से बढ़ रही है। अधिक जनसंख्या होने से पुन राष्ट्रीय उत्पत्ति में से प्रति व्यक्ति प्रायः कम प्राप्त होती है। इससे जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है।

7. खराब आवास योजना (Bad Housing Scheme)—भारतीय औद्योगिक नगरों में जनसंख्या का भार अधिक है। वहाँ आवास की समुचित व्यवस्था नहीं है। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते हैं। परिवार साथ नहीं रख पाते हैं। इससे श्रमिकों के स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है तथा वे अच्छा जीवन-स्तर बनाए रखने में असमर्थ होते हैं।

8. धन का असमान वितरण (Unequal Distribution of Wealth)—हमारे देश की राष्ट्रीय आय जनसंख्या की तुलना में कम है। इससे प्रति व्यक्ति आय कम होती है तथा प्रायः धन का वितरण भी असमान होने से धनी अधिक धनी और निर्धन अधिक निर्धन होते जा रहे हैं। इससे जीवन स्तर निम्न पाया जाता है।

जीवन-स्तर ऊँचा करने के उपाय

(Measures to Raise the Standard of Living)

भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर को उन्नत करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. आय में वृद्धि (Increase in Income)—जीवन-स्तर पर आय का गहरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों की आय बढ़ने पर उनका जीवन-स्तर भी बढ़ता है। श्रमिकों की मजदूरी ही समस्त श्रम समसामग्रियों का केन्द्र बिन्दु है। राष्ट्रीय आय में वृद्धि के साथ-साथ श्रमिकों की आय (मजदूरी) में भी वृद्धि की जानी चाहिए। निर्वाह लागत में वृद्धि बीमारी में वृद्धि का परिणाम है। इससे श्रमिकों की वास्तविक मजदूरी कम हो जाती है। इससे वह कम वस्तुओं तथा सेवाओं का उपभोग कर पाता है अतः घटती हुई वास्तविक मजदूरी को रोकने के लिए निर्वाह लागत में वृद्धि के साथ-साथ मजदूरी में भी वृद्धि की जानी चाहिए। इसके साथ ही श्रमिकों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) भी दी जानी चाहिए। इस प्रकार श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि करके उनके जीवन स्तर में वृद्धि की जा सकती है। आर्थिक नियोजन द्वारा उत्पादन तथा रोजगार दोनों में वृद्धि की जा सकती है और इस वृद्धि के परिणामस्वरूप जीवन स्तर को ऊँचा किया जा सकता है।

2. **आय व धन का समान वितरण (Equal Distribution of Income & Wealth)**—राष्ट्रीय आय में वृद्धि के बावजूद भी समाज का जीवन-स्तर नीचा रह सकता है। आय व धन के दूषित वितरण को दूर करके निर्धनता व सम्पन्नता की खाई को कम किया जा सकता है और धनी व्यक्तियों की आय व धन का एक भाग निर्धन वर्ग पर व्यय किया जा सकता है। इसने निर्धन व्यक्तियों (श्रमिकों) के जीवन-स्तर में वृद्धि की जा सकती है।

3. **परिवार नियोजन (Family Planning)**—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर के निम्न होने का एक कारण उनके परिवार का बड़ा होना है। बमाने वाला एक तथा उस पर आश्रित सदस्यों की संख्या अधिक होती है जिससे उनकी अनिवार्य आवश्यकताएँ भी आमानो से पूरी नहीं हो सकतीं। उनका जीवन-स्तर भी इसलिए निम्न पाया जाता है अतः श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने हेतु परिवार नियोजन अपनाकर छोटा परिवार रखना होगा।

4. **शिक्षा का प्रसार (Spread of Education)**—एक शिक्षित श्रमिक—अच्छा उत्पादक व अच्छा उपभोक्ता बन जाता है। भारतीय श्रमिकों में अधिकांश श्रमिक अशिक्षित, भ्रष्टानो व रुढ़िवादी हैं। भारत सरकार ने सन् 1958 में श्रमिकों की शिक्षा हेतु केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Worker's Education) की स्थापना की है। इसके अन्तर्गत विभिन्न प्रांतों में क्षेत्रीय केन्द्र (Regional Centres) स्थापित किए गए। शिक्षा के प्रसार से अल्पे ढंग से श्रमिक कार्य करेगा और विवेकपूर्ण ढंग से व्यय करके अधिकतम सन्तोष प्राप्त करेगा। इससे जीवन-स्तर उन्नत होगा।

5. **सामाजिक रीति-रिवाजों में सुधार (Improve in Social Customs)**—भारतीय समाज एक पिछड़ा समाज है। इसमें कई रीति-रिवाज प्राचीन समय से ही चले आ रहे हैं। मृत्यु-भोज, गणोज, मुक्लावा शादी आदि पर बेफिजूल व्यय करने से श्रमिकों की प्रतिवार्य आवश्यकताओं हेतु साधन बच नहीं पाते हैं और उनका जीवन-स्तर निम्न पाया जाता है। अतः इन सामाजिक बुराइयों को समाप्त करके श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार लाया जा सकता है।

6. **सन्तुलित बजट (Balanced Budget)**—श्रमिकों को अपने आय तथा व्यय का बजट तैयार करना चाहिए। उनकी आय कितनी है तथा उसको कितन-कितन मद्दो पर व्यय किया जाएगा। जब प्राप्त आय को ढंग से व्यय किया जाएगा तो इससे श्रमिकों की आवश्यकताओं की पूर्ति से अधिकतम सन्तोष प्राप्त हो सकेगा। पारिवारिक बजट को सन्तुलित रखने के लिए हमें भारतीय श्रमिकों में शिक्षा व प्रचार, प्रसार और सुविधाएँ प्रदान करनी होंगी।

7. **सन्तुलित एवं पर्याप्त भोजन (Balanced & Sufficient Diet)**—श्रमिकों की कार्यकुशलता, उत्पादकता, मजदूरी व जीवन-स्तर सन्तुलित एव पर्याप्त भोजन पर निर्भर करते हैं। भारतीय श्रमिक को न तो सन्तुलित भोजन मिलता है

घौर न ही पर्याप्त भोजन प्राप्त. श्रमिकों का सन्तुलित एवं पर्याप्त भोजन उपलब्ध करवाया जाना चाहिए। इससे श्रमिकों का जीवन-स्तर उत्तम होगा।

8 श्रम कल्याण और सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना—भारतीय श्रमिकों के जीवन-स्तर में वृद्धि करने के लिए श्रमिकों की कल्याणकारी क्रियाओं (Welfare Activities) में वृद्धि करनी चाहिए। इससे श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होगी और जीवन स्तर उत्तम होगा। इससे साथ ही श्रमिकों को उनकी अनिश्चित आय का सामाजिक सुरक्षा प्रदान करके दूर किया जा सकता है। इससे श्रमिक मविष्य के सम्बन्ध में निश्चित रहता है और वर्तमान में अपनी आवश्यकताओं की सम्पूर्ति कर पाता है। इससे उसका जीवन-स्तर उत्तम होगा।

इस प्रकार भारतीय श्रमिकों के जीवन स्तर को ऊँचा करने के लिए हमें कई कदम उठाने पड़ेंगे। डॉ. राधाकमल मुखर्जी के अनुसार किमी भी उद्योग की समृद्धि एवं सम्पन्नता उदा उद्योग में काम करने वाले कर्मचारियों की कार्यक्षमता एवं उनके समुपार्जन जीवन-स्तर पर निर्भर करती है। सामाजिक सुरक्षा द्वारा यह सम्पन्नता पर्याप्त सीमा तक प्राप्त की जा सकती है।



मजदूरी नीति, रोजगार एवं आर्थिक विकास

(Wage Policy, Employment and
Economic Development)

मजदूरी नीति (Wage Policy)

भारत विश्व के आठ प्रमुख औद्योगिक राष्ट्रों में से एक है फिर भी यह एक अविकसित राष्ट्र है। स्वतन्त्रता-प्राप्ति से ही सरकार ने आर्थिक-विकास और सामाजिक पुनर्निर्माण हेतु कई महत्त्वपूर्ण कार्य किए हैं। इस प्रकार के विकास कार्यों का महत्त्वपूर्ण उद्देश्य श्रमिकों की वास्तविक आय और उनके जीवन-स्तर में वृद्धि करना है। निम्न मजदूरी होने से श्रमिक की कार्य-क्षमता प्रभावित होती है और इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्य-क्षमता निम्न पाई जाती है। इसके साथ ही निम्न आय ने वस्तुओं तथा सेवाओं की माँग कम होती है और बाजार भी मकुचित होता है।

मजदूरी नीति उद्योग के उत्पादन तथा राष्ट्रीय लाभों का निर्धारण करती है, लेकिन इस नीति के अल्पकालीन व दीर्घकालीन उद्देश्यों के साथ-साथ निजी व सामाजिक उद्देश्यों में संघर्ष पाया जाता है। हमारा देश प्रजातन्त्र प्रणाली पर आधारित है - इसलिए यहाँ एक उचित मजदूरी नीति के निर्धारण में बड़ी कठिनाई आती है। मजदूरी नीति, जिससे सन्तुष्ट और दक्ष श्रम शक्ति का विकास होता है, वह हमारी विकास सम्बन्धी योजनाओं की सफलता में हाथ बँटा सकती। मजदूरी नीति के प्रमुख उद्देश्यों की प्राप्ति निम्नलिखित प्राथमिकताओं में निहित है¹—

1. पूर्ण रोजगार एवं सभी साधनों का इष्टतम आवण्टन (Full employment and optimum allocation of all resources),
2. आर्थिक स्थिरता की अधिकतम मात्रा (The highest degree of economic stability),

अपने विचार इस प्रकार व्यक्त किए—जब राज्य श्रमिकों को मारी सुविधाएँ दे रही रहे हैं तो ऐसी अवस्था में उन्हें श्रमिक सघों के गठन का कोई अधिकार ही नहीं दिया जाना चाहिए। श्रमिक सघों का विकास मान मनोरजन, शिक्षा प्रशिक्षण आदि के लिए उपयोगी होना है न कि उद्योग संचालन के लिए।

(3) श्रम-प्रबन्ध सौहार्द—श्रम-प्रबन्ध सौहार्द औद्योगिक परियोजनाओं को चलाने के लिए आवश्यक है। आपसी भेदभाव को दूर करने के सभी सम्भव उपायों का अवलम्बन लेना चाहिए। एक मात्र गाँधीजी के आदर्शों की दुहाई देना ही आपसी सम्बन्ध नहीं सुधर सकते। इसके लिए दोनों पक्षों को अपने-अपने स्वार्थों का त्याग कर उद्योग के आदर्शों को अपनाना चाहिए। श्री वान कॅनेडी ने भी प्रपन खेखो द्वारा पुरानी विचारधारा का त्याग कर आज की प्रगतिवादी व्यवस्था का निर्माण करने पर बल दिया है और आशा की है कि औद्योगिक शक्ति उसी से सम्भव है। विधानों ने श्रमिक प्रबन्ध भागीदारी व्यवस्था को प्रोत्साहित करने पर बल दिया है। श्री गुलजारीलाल नन्दा ने इस औद्योगिक सौहार्द की प्राप्ति के लिए सह-सहयोग एवं भागीदारी पर विशेष बल दिया था।

(4) विश्वास एवं मान्यता—मान्यताओं में विश्वास भारतीय व्यवस्था का स्वरूप माना जाता है। इस आधार पर सरकार को चाहिए कि वह श्रमिकों एवं नियोक्ताओं में आदर्श की भावना जाग्रत करे। यदि किसी विवाद का निवारण आपसी समझौते से न हो तो प्रिदलीय स्रोतों, अथवा न्यायाधिकरण की व्यवस्था द्वारा विवाद का निराकरण करने का प्रयास करना चाहिए। ऐसा होने से उद्योग में श्रमिक एवं नियोक्ता की आपसी वैमनस्यता की भावना को तिरोहित किया जा सकता है।

(5) उत्पादन को रूपांतरण—अच्छे उद्योग को बनाने के लिए उत्पादन की चिन्ता होना अनिवार्य है। यदि उत्पादकता बढ़ती है तो स्वामाधिक रूप से अच्छे सम्बन्धों का भी निर्माण किया जा सकता है। इसी उत्पादकता को बढ़ाने के लिए भारतीय योजनाओं का भी श्रेयण हृद्य और इसी के लिए उत्पादकता समितियों का सहयोग लिया गया।

(6) व्यक्तिगत कारक—व्यक्तिगत विकास से ही श्रम सम्बन्धों एवं श्रमिक नीतियों का निर्माण किया जा सकता है। व्यक्तिगत विकास से श्रमिकों के सोचने एवं कार्य करने में सहायता मिलती है। औद्योगिक व्यवस्था में शान्ति के प्रयास में श्री वी. वी. गिरि, श्री गुलजारीलाल नन्दा, श्री जगन्नाथ दैसाई तथा श्री जयजीवन राम आदि के नाम उल्लेख्य हैं। इनके व्यक्तित्व का प्रभाव है कि श्रमिकों के उत्थान में प्रगति होती गई।

मजदूरी नीति के निर्माण में समस्याएँ

(Problems in the Formulation of a Wage Policy)

मजदूरी नीति के उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु एक उचित मजदूरी नीति का निर्माण करना होगा। इस नीति के निर्माण में अत्रांकित समस्याएँ उत्पन्न होती हैं—

- 1 मजदूरी निर्धारण एव मुगतात (Wage Determination and Payment)
- 2 मजदूरी-स्तर एव मजदूरी संरचना (Wage Levels and Wage Structure) धोर
- 3 मजदूरी सुरक्षा (Wage Security) ।

1 मजदूरी निर्धारण एव मुगतात—विभिन्न देशों धोर उद्योग म मजदूरी मुगतात व विभिन्न तरीक पाण जात हैं । फिर नी याद तीर पर मजदूरी सममानता तथा वार्षानुसार दा जानी है । धन्य धन्य मजदूरी मुगतात व तरीक के धन्य धन्य गुण तथा दोष हैं । इन दाना तराकों का मिताकर विभिन्न प्रकार की प्ररगानक मजदूरी पद्धतियाँ (Incentive Wage Systems) तयार की गई हैं ।

यह माना जाता है कि मजदूरी म प्रगतशील स्थिति उपायकता म वृद्धि होन पर निर्भर करता है । भारतीय उद्योगों म अभी उपायकता की अधिजनम सीमा का प्राप्त करण सम्भव नहीं हुआ है । मजदूरी मुगतात का तरीक एया हाता चाहिण अिसत धमिका को प्ररणा मिल धीर व अधिक प्रराम से बाध कर तथा वृत्त हुए उपाय म उनका अिसा भी वृद्ध । वार्षानुसार मजदूरी द्वारा ही यह सम्भव हा सकता ।

व वार्षानुसार मजदूरी मुगतात व तरीके व लिंग समय धीर गति का अध्ययन करना पडगा । व यधोर का भी अध्ययन करना पडगा । इन प्रकार धन्य वृद्ध कठिनाः धी उ पल हाती हैं ।

वेतन मण्डलों (Wage Boards) द्वारा मजदूरी निर्धारित करत समय वार्षानुसार मजदूरी मुगतात का तरीक ठूटना चाहिण साध हा अमिक के स्वाभ्यन्त्र का ध्यान रखन हुए अधिजनम काम के धन्य तथा सूत्रम मजदूरी की गारंटी दी जानी चाहिण । जो भी पद्धति निवारी जाए यह सरल रूप धोर धासानी से प्र पक धमिक व समझ म धानो चाहिण धपया गमे स ेह धीर धीयोगिक विधानों को प्रा माहन मिलगा ।

2 मजदूरी स्तर धोर मजदूरी संरचना—विगी भी देश का धाविक धन्य साम जिक् बायाण अधिजनम भी सम्भव हो सकता है जय वेतन मजदूरी-स्तर अधिजनम हा वी । विभिन्न उद्योग धोर यदनयो म गारेणिक मजदूरी इतनी होनी चाहिण कि धन्य धम का विभिन्न उद्योग व ध्यवसाया म एया धावकता हा कि राष्ट्रीय उपादन अधिजनम हा सके धन्य ध्यवस्था के मभी साधनों को गुण रोद्धार प्राप्त हा सक धीर अधिजनम प्रगति की दर । वीर तीव वृद्धि सम्भव हा गक ।

मजदूरी नीति धनी होनी चाहिण कि विभिन्न उद्योगों ध्यवसाया व मर्यातों पर धुक्क य रणी धमिका को मजदूरी म अधिजनम स्तर नहीं हा । धन्य धन्य प्रकार की अिसता है तो उस दूर करणा होगा ।

हमार देश म मजदूरी म अिसता विभिन्न देशों म हो नहा पाई जानी वी व एक स्वात के विभिन्न उद्योगों मे भी अिसता पाई जानी है ।

हाल ही के वर्षों में विभिन्न अधिकरणों एवं न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत मजदूरी-स्तरों में वृद्धि करने का प्रयास किया गया है। फिर भी कई उद्योगों तथा व्यवसायों में आज भी निर्वाह लागत के बराबर भी मजदूरी नहीं मिलती।

दूसरे महायुद्ध के पश्चात् कुछ उद्योगों में बोनस तथा लाभ सहभागिता के अन्तर्गत श्रमिकों को कुछ भुगतान दिया जाने लगा था। अब बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के अन्तर्गत प्रत्येक श्रमिक को उसकी कुल वार्षिक मजदूरी का न्यूनतम 8 33% तथा अधिकतम 20% बोनस के रूप में भुगतान किया जाता है।

3 मजदूरी सुरक्षा (Wage Security)—किसी भी श्रमिक को कितनी मजदूरी दी जाती है उसकी सुरक्षा अथवा गारण्टी देना जरूरी है। श्रमिकों की मजदूरी की गारण्टी तीन प्रकार से दी जा सकती है¹—

(i) गारण्टी मजदूरी (Guarantee Wage) के अन्तर्गत प्रत्येक नियोजित श्रमिक को निश्चित समय या अवधि हेतु मजदूरी देने की गारण्टी देना है चाहे कार्य हो या नहीं।

(ii) ले-ऑफ नोटिस मुआवजा (Lay-off Notice Compensation) के अन्तर्गत नियोजित एक दी हुई अवधि हेतु श्रमिकों से कार्य हटाने पर, जबकि कार्य नहीं हो तब उसके लिए ले-ऑफ का मुआवजा या क्षतिपूर्ति देनी होती है।

(iii) हटाने पर मजदूरी (Dismissal Wage) के अन्तर्गत श्रमिक को रोजगार से हटाने पर एक निश्चित अवधि के लिए मजदूरी दी जाती है।

हमारे देश में यह सम्भव नहीं है कि बेरोजगार व्यक्तियों को बीमा दिया जाए क्योंकि वित्तीय कठिनाइयाँ सरकार के सामने हैं। फिर भी औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत ले-ऑफ तथा छूटनी के लिए क्षतिपूर्ति का प्रावधान है।

मजदूरी और आर्थिक विकास (Wages & Economic Development)

किसी भी विकासशील देश में एक सुदृढ़ मजदूरी नीति का बड़ा महत्त्व है। भारत जैसे विकासशील देश में अर्थ-व्यवस्था के विकास के साथ-साथ श्रमिकों की सख्या में वृद्धि होती है और मजदूरी का सम्पूर्ण अर्थ व्यवस्था के क्षेत्रों पर प्रभाव पड़ता है। मजदूरी समस्या को आर्थिक विकास की समस्या में पृथक् नहीं किया जा सकता।

आर्थिक विकास में मजदूरी का महत्त्व मजदूरी के दो आर्थिक कार्यों से उत्पन्न होता है। प्रथम कार्य आय के रूप में श्रमिक को पारिश्रमिक दिया जाता है जबकि दूसरी ओर लागत के रूप में नियोजकों को इसका अध्ययन करना पड़ता है। अतः मजदूरी दो विरोधी उद्देश्यों वाले पक्षों-श्रमिक व नियोजकों को प्रभावित करती

है। मजदूरी की मात्रा-स्तर व रोजगार को भी प्रमत्त बिन करती है। सामान्य रूप से मजदूरी पूर्ण रोजगार के सभी उद्देश्यों को पूरा करने में सहायक है, यदि मुद्रा-स्फीति उत्पन्न न हो तथा राजकापीय, मौद्रिक एवं अन्य नीतियों को उचित तरीके से काम में लाया जाए।

मजदूरी नीति और आर्थिक विकास का घनिष्ठ सम्बन्ध है। समष्टि आर्थिक स्तर के आधार पर मजदूरी नीति ऐसी हो कि इसमें श्रमिकों के जीवन-स्तर, प्रतिनिष्ठ रोजगार एवं पूँजी निर्माण सम्बन्धी उद्देश्यों में प्रतिस्पर्धा न हो। अर्द्ध-समग्र स्तर पर मजदूरी नीति ऐसी होनी चाहिए कि एक ऐसी मजदूरी संरचना तैयार की जाए जो कि आर्थिक विकास के अनुकूल हो। इकाई स्तर पर मजदूरी नीति ऐसी होनी चाहिए कि यह उत्पादकता बढ़ाने और मजदूरी की किस्म सुधारने हेतु प्रेरणा देने वाली हो।¹

विकासशील अर्थ-व्यवस्था में मजदूरी नीति (Wage Policy in a Developing Economy)

एक विकासशील अर्थ-व्यवस्था में तीव्र गति से आर्थिक विकास करने के लिए श्रम नीति का सुदृढ़ होना आवश्यक है। विकास के प्रारम्भ में मुद्रा-स्फीति उत्पन्न है जो भविष्य में देश की अर्थ-व्यवस्था को अस्त-व्यस्त कर सकती है। इस भयकर समस्या का सामना करने के लिए निम्न बातें ध्यान में रखनी होंगी—

1. मजदूरी, महंगाई, योनस तथा अन्य प्रकार के भत्तों में अनुचित व अत्यधिक वृद्धि नहीं होनी चाहिए।

2. मजदूरी में वृद्धि सभी की जाए जब उत्पादकता में वृद्धि हो। ऐसा करने पर कीमतों में अधिक वृद्धि नहीं हो सकेगी।

3. मुद्रा-स्फीति के दबाव को कम करने लिए आवश्यक वस्तुएँ श्रमिकों को उपलब्ध कराई जानी चाहिए। एक विकासशील अर्थ-व्यवस्था में तीव्र आर्थिक विकास तथा उत्पादकता में वृद्धि सभी सम्भव है जब सभी वर्ग कठिन परिश्रम करें। एक विकासशील देश में भी तीव्र गति से आर्थिक विकास प्राप्त करने हेतु आर्थिक नियोजन (Economic Planning) अपनाया जाता है। आर्थिक नियोजन का प्रमुख उद्देश्य देशवासियों के जीवन-स्तर को उत्तम करना है। हमारे देश में समाजवादी समाज की स्थापना हेतु आर्थिक नियोजन के मार्ग का चयन किया गया है। श्रमिक वर्ग सबसे निर्धन वर्ग है। आर्थिक विकास से प्राप्त फल पर सबसे पहला अधिकार उनका है। श्री जी. जी. गिरि के अनुसार, "एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति का उद्देश्य देश की आर्थिक परिस्थितियों के अनुसार ऊँचा मजदूरी का स्तर प्राप्त करना है और इसके साथ ही उसके अनुरूप आर्थिक विकास के परिणामस्वरूप बड़ी हुई सम्पत्तता में से उचित हिस्सा श्रमिकों को दिया जाना चाहिए।"²

1. Pant, S C Indian Labour Problems, p 217

2. Giri, V V Labour Problems in Indian Industry, p 218

किसी भी देश की मजदूरी नीति का अर्थ है वह नीति जिसके अन्तर्गत सामाजिक और आर्थिक नीति के उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए सरकार मजदूरी-स्तर अथवा मजदूरी सरचना के लिए अधिनियम बनाती है। सरकार अपनी मजदूरी नीति द्वारा निम्न मजदूरी में वृद्धि करना उचित अथवा प्रमाप स्थापित करना और बढ़ती कीमतों के प्रभावों को कम करना आदि सामाजिक उद्देश्यों को प्राप्त कर सकती है।

समाज के आर्थिक अत्याण में वृद्धि करने हेतु भी मजदूरी नीति का होना प्रावश्यक है। आर्थिक अत्याण में वृद्धि तभी सम्भव है जब मजदूरी नीति आर्थिक विकास में सहायक हो। यदि मजदूरी नीति सहायक होगी तो इससे अर्थव्यवस्था में श्रम साधन का विभिन्न उद्योगों तथा व्यवसायों में इष्टतम आवण्टन होगा, पूर्ण रोजगार मिलेगा और उत्पादकता में वृद्धि होकर जीवन स्तर उन्नत होगा। दीर्घ कालीन आर्थिक विकास हेतु पूँजी निर्माण आवश्यक है जबकि अल्पकालीन उद्देश्य श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार करना है। इन दोनों में आपस में संघर्ष उत्पन्न हो जाता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के एक प्रकाशन के अनुसार एक विकासशील अर्थव्यवस्था में मजदूरी नीति के निम्नांकित उद्देश्य दिए गए हैं¹—

1. मजदूरी भुगतान में व्याप्त बुराइयों को दूर करना।

2. दुर्बल सौदाकारी वाले श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी निर्धारित करना और श्रम संघों एवं सामूहिक सौदाकारी के विकास को प्रोत्साहन देना।

3. आर्थिक विकास के फलों (Fruits of Economic Development) में श्रमिकों को हिस्सा दिलाना। इसके साथ ही श्रमिकों के उपभोग वस्तुओं पर किए जाने वाले व्यय का नियन्त्रित करना जिससे मुद्रा-स्फीति उत्पन्न न हो।

4. मानव शक्ति का अधिक कुशल आवंटन एवं उपयोग।

भारत जैसे विकासशील देश में श्रमिक प्रशिक्षित, असंगठित और अज्ञान होने के कारण उनकी सौदाकारी शक्ति निम्नोक्ता की तुलना में दुर्बल होती है जिसके परिणामस्वरूप उनका शोषण किया जाता रहा है। न्यायालयों द्वारा भी प्रारम्भ में निम्नोक्ताओं का ही पक्ष लिया जाता रहा था। मजदूरी का निर्धारण श्रम की माँग व पूर्ति के अभाव पर किया जाता था, लेकिन अब समय बदल गया है तथा श्रमिकों को मानवीय साधन मानकर उसके साथ उचित व्यवहार किया जाने लगा है। श्रमिकों के शोषण को दूर करने के लिए सरकार ने श्रमिकों की न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी निश्चित की है तथा अब वेतन मण्डलों की स्थापना की जाने लगी है जो कि उचित मजदूरी का निर्धारण का कार्य करते हैं। कई उद्योगों में ऐसे वेतन मण्डलों (Wage Boards) की स्थापना को लागू किया गया है।

1 I L O Problems of Wage Policy in Asian Countries, 1956, p 128

भारत जगत् देश में एक महत् मजदूरी नीति निम्न उद्देश्यों को पूरा करने के लिए आवश्यक है—

1. नियोजित व्यवस्थाओं के उद्देश्यों तथा लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु मजदूरी नीति आवश्यक है जिससे कि औद्योगिक शांति बनाई जाती जा सके। अधिनियमों तथा अन्य सरकारी विधानों द्वारा औद्योगिक शांति पूर्ण रूप से प्राप्त नहीं की जा सकती है। इसके लिए एक उचित मजदूरी नीति का अर्थ है।

2. हमारे देश में समाजवादी समाज की स्थापना हेतु सामाजिक न्याय प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक न्याय सभी प्रदान किया जा सकता है जब सभी लोगों को समान अवसर प्राप्त हों सभी को समान न्याय प्रदान की जाए। इसके लिए एक समुचित मजदूरी नीति का होना जरूरी है।

3. हमारे देश में सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रम संघ का अभाव (Lack of strong and well-organised Labour Union Movement) है। एक राष्ट्रीय मजदूरी नीति द्वारा श्रमिकों को संगठित करना सरकार का दायित्व है।

4. हमारे देश में मजदूरी निर्धारण में विभिन्न कानूनी प्रथासूचक एवं मजदूर व्यापक हताशियों की सहायता लानी पड़ती है। अतः इस विभिन्नता को दूर करने के लिए विभिन्न शिष्टाचारों तथा तरीकों पर आधारित एक उचित राष्ट्रीय मजदूरी नीति का होना आवश्यक है।

पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति (Wage Policy in Five Year Plans)

स्वतंत्रता के पश्चात् अधिकांश श्रम कानून 1946-52 की अवधि में बनाए गए। राज्य श्रम नीति का सम्बन्ध श्रम विधान बनाना सामाजिक मुद्दों सम्बन्धी उपाय श्रम कल्याण के अन्तर्गत तथा राज्यों में श्रम विभाग का विस्तार करना तथा अनिवार्य प्रतिनिधित्व (Compulsory Arbitration) लागू करने से रहा है। औद्योगिक शांति प्रस्ताव 1947 (Industrial Truce Resolution of 1947) ने औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु कानून व मशीनरी का उपयोग उचित मजदूरी निर्धारण करने की मशीनरी पूंजी पर उचित प्रतिफल श्रम समितिपूर्ण और आधारित समस्या की ओर ध्यान देने प्राप्ति के सम्बन्ध में विचारित की।¹

व्यापक विकास हेतु व्यापक नियोजन अपनाया जाता है तथा व्यापक नियोजन की सफलता के लिए एक विवेकपूर्ण मजदूरी नीति होना आवश्यक है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना

प्रथम योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि योजना के सफल विद्यालय हेतु लाभ और मजदूरी पर सरकार का नियंत्रण रहना चाहिए। श्रमकों लाभों व मजदूरियों में बृद्धि हुई है। मुख्य श्रमिकों को रोकने हेतु लाभ व मजदूरी पर सरकारी

1. Srivastava G. L. Collective Bargaining & Labour Management Relations in India p. 35

निष्पन्नण आवश्यक है। मजदूरी में पाई जाने वाली विभिन्नताओं को दूर किया जाना चाहिए। राष्ट्रीय माय में से श्रमिकों को उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से त्रियान्वित करना चाहिए जिससे कि श्रमिकों के शोषण को समाप्त किया जा सके। योजना के अनुसार मजदूरी में वृद्धि उसी समय की जाए जबकि मजदूरी अत्यधिक कम है और युद्ध के पूर्व की वास्तविक मजदूरी स्तर को बनाए रखने के लिए उत्पादकता में वृद्धि होने पर मजदूरी में भी वृद्धि की जाए। योजना में मजदूरी नीति के सम्बन्ध में भविष्य में इन विचारों पर ध्यान रखने की सिफारिश की गई—

1 सभी मजदूरी अन्तरो को समाप्त करना सामाजिक नीति का एक अंग माना जाना चाहिए। राष्ट्रीय माय में से श्रमिकों को उसका उचित हिस्सा दिया जाना चाहिए।

2 पर्याप्त मजदूरी स्तर को प्राप्त करने से पूर्व विभिन्न उद्योगों तथा व्यवसायों में पाए जाने वाले अन्तरो को जहाँ तक सम्भव हो कम से कम किया जाए।

3 मजदूरी प्रमाणीकरण के कार्य को तीव्र गति से बड़े पैमाने पर चलाया जाए।

4 विभिन्न व्यवसायों में उद्योगों में कार्य भार को वैज्ञानिक आधार पर निर्धारित किया जाए।

5 महंगाई भत्ते का 50% वेतन में मिला दिया जाए।

6. योजना काल में न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से त्रियान्वित किया जाए।

7 वेतन भुगतान से सम्बन्धित समस्या पर भी विचार करने की सिफारिश की गई।

8 मजदूरी निर्धारण हेतु केन्द्रीय तथा राज्य-स्तरों पर त्रिपक्षीय वेतन-मण्डलों की स्थापना करने की सिफारिश की गई। इनकी स्थापना मजदूरी समस्या का समाप्त करने हेतु स्थायी रूप से करने की सिफारिश की गई।

द्वितीय पंचवर्षीय योजना

दूसरी योजना के अन्तर्गत श्रम क महत्त्व को प्रथम योजना की भांति ही स्वीकार किया गया। लेकिन इस योजना में मजदूरी नीति के एक महत्त्वपूर्ण पहलू पर जोर दिया गया। यह पहलू श्रमिकों को उनकी आशाओं और भावी समाज के लक्ष्यों के अनुसार मजदूरी का भुगतान करने से सम्बन्धित था। मजदूरी के महत्त्व को जानने के लिए मजदूरी आयोग (Wage Commission) नियुक्त करने का विचार था। लेकिन पर्याप्त आँकड़ों व अन्य सूचनाओं के अभाव में यह विचार त्याग दिया गया। इसके स्थान पर मजदूरी गणना (Wage Census) करने पर जोर दिया गया। विभिन्न केन्द्रों पर निर्वाह लागत सूचकांकों के अनुसार मजदूरी में परिवर्तन करने के लिए जोर दिया गया।

इस योजना के अन्तर्गत मजदूरी में वृद्धि भ्रम उत्पादकता में वृद्धि होने पर ही सम्भव बनाई गई । इसके लिए बायोनुसार मजदूरी मुग्तान की रीति अपनाते को कहा गया ।

सीमान्त इकाइयों (Marginal Units) द्वारा मजदूरी संरचना पर रोक लगाने के कारण उचित मजदूरी सिद्धान्तों के आधार पर उचित मजदूरी निर्धारित करना सम्भव नहीं हो पा रहा था, प्रश्न कहा गया कि इस प्रकार की इकाइयों का ऐच्छिक रूप से बड़े इकाइयों में मिला दिया जाना चाहिए । यदि जरूरी हो तो प्रतिबायें रूप से इनको मिलाया जा सकता है । दूसरी योजना में इस बात की भी सिफारिश की गई कि उद्योगों के बड़े-बड़े क्षेत्रों के लिए औद्योगिक विभाजों (मजदूरी से सम्बन्धित) को हल करने के लिए मजदूरी बोर्डें कायम करने चाहिए । दूसरी योजना में कई ऐसे मजदूरी बोर्डें स्थापित किए गए थे ।

तृतीय पंचवर्षीय योजना

तृतीय योजना में इस बात पर जोर दिया गया कि प्रमुख उद्योगों में मजदूरी-निर्धारण का कार्य सामूहिक सौदाकारी, अधिनियमित, मुनह एवं अधिकरणों द्वारा होगा । लेकिन जहाँ पर जरूरी होगा वहाँ पर मजदूरी-निर्धारण हेतु विपरीत मजदूरी बोर्डें की स्थापना की जा सकेगी । उद्योग धीरे धीरे क्षेत्र में निम्न प्राथिक स्थिति वाले धमिकों को सुरक्षा प्रदान करने हेतु न्यूनतम मजदूरी प्रदान करने के दायित्व को स्वीकार किया गया । न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के प्रभावपूर्ण विधानधन हेतु निरोधण सम्बन्धी मशीनरी को सुदृढ़ करने की सिफारिश की गई । न्यूनतम मजदूरी के प्रतिरिक्त विभिन्न धमिक वर्गों हेतु उचित मजदूरी निर्धारित करने एवं उत्पादन तथा विश्वास को सुधारने हेतु धमिकों को प्रेरणात्मक मजदूरी (Incentive Wages) देने पर जोर दिया गया । बोधम मुग्तान हेतु विभिन्न पेशों को मिलाकर एक प्रायोगिक निरुक्त करने की सिफारिश की गई ।

भारतीय श्रम सम्मेलन 1957 द्वारा प्रावश्यकता पर आधारित मजदूरी तथा उचित मजदूरी समिति द्वारा दी गई सिफारिशों को मजदूरी-निर्धारण में काम में लेने की सिफारिश की गई । योजना में यह बताया गया कि धमिक वर्ग की मजदूरी तथा उच्च प्रबन्ध-स्तर के वेतनों में काफी असमानता है । योजना में इस बात की सिफारिश की गई कि मजदूरी अन्तरी, धमिकों की उत्पादकता की माप धीरे उत्पादकता के हिसाब का विवरण प्रादि का अध्ययन किंग किन सिद्धान्तों पर आधारित हो ।

चतुर्थ पंचवर्षीय योजना

चौथी योजना में इस बात को स्वीकार किया गया कि प्राथिक विशाल की सकलता धीरे विवेक रूप से चौथी पंचवर्षीय योजना के अन्तर्गत में एक एकीकृत धाय नीति (Integrated Income Policy) सार्वजनिक व निजी क्षेत्रों के मार्गदर्शन हेतु तैयार की जानी चाहिए । मुख्य स्थिरता की समस्या को मजदूरी नीति का आधार

भविष्य निधि योजना और परिवार पेंशन योजना के अधीन लाना है। खेतिहर मजदूरो, कारीगरो, हाथकरघा बुनकरो, मछुप्रो, चमडे वा काम करने वाली और ग्रामीण व शहरी क्षेत्रो मे ग्रन्थ सगठित कामगारो को लाभ पहुँचान के लिए राज्य सरकारो को भी विशेष कार्यक्रम शुरु करन होंगे।

कामगारो की शिक्षा के लिए जो कार्यक्रम हैं उनका विस्तार करना, उनके स्तर मे सुधार करना और व्यापक राष्ट्रीय हित मे उनके प्रति जागरूकता पैदा करना होगा जिससे कामगारो के प्रतिनिधि आर्थिक और सामाजिक जीवन मे कारगर भूमिका निभा सकें।

महिला कामगारो की मुख्य दो समस्याएँ हैं—पुरुष-महिला के आधार पर श्रम बाजार मे उनके प्रति भेदभाव और उनकी दोहरी जिम्मेदारी—कामगार के रूप मे और माता के रूप मे। इसलिए महिला कामगारो के लिए कामगार शिक्षा देने के लिए विशेष कार्यक्रम बनाने होंगे। तेजी से बदलते हुए सामाजिक और आर्थिक परिवेश मे मुख्य वर्ग को भी विशेष समस्याओ का सामना करना पडता है। इसमे परम्परागत मूल्य बनाए रखने तथा बदलते हुए काम की प्रणाली और जीवन निर्वाह की दशाओ के मध्य उनमे एकरूपता प्राप्त करने की आवश्यकता है। इसलिए युवा वर्ग के कामगारो की शिक्षा के लिए भी विशेष कार्यक्रम बनाने आवश्यक हैं।

सगठित क्षेत्र मे इन बातो पर मुख्य बल दिया जाएगा—(1) कर्मचारी राज्य बीमा, कर्मचारी भविष्य निधि और कर्मचारी परिवार पेंशन योजनाओ के काम मे सुधार करना, (2) प्रवन्ध मे साझेदारी देकर कामगारो और मालिको के बीच सहयोग को प्रोत्साहित करना, और (3) सम्भावित औद्योगिक विवादो को निपटाने के लिए औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र को बढाना और काम बन्द न होने देने के लिए तत्काल कार्यवाही करना।

ऊर्जा संकट की गम्भीरता, सयन्त्र और उपकरणो का पुराना पढना और अनेक उद्योगो मे अधिक क्षमता होना कुछ ऐसी समस्याएँ हैं जो छठी योजना की अवधि मे उभरेंगी। इसके लिए यह आवश्यक है कि (1) तेल के उपयोग और तेल के उपयोग पर आधारित औद्योगिक कार्यों मे मितव्ययिता की जाए और तेल की खपत को घटाया जाए, (2) सयन्त्रो और उपकरणो का ठीक प्रकार से रख-रखाव रखा जाए, (3) जो संयन्त्र उपकरण बहुत पुराने पड गए हैं और काम करने लायक नहीं रहे हैं या जिन्हें ऊर्जा के नए साधनो के उपयोग के लिए अनुकूलित करना होगा, उन्हें बदला जाए, और (4) श्रमिक अधिक उत्पादन करने योग्य बनें और अनेक प्रकार की कुशलताएँ प्राप्त करें। इन आवश्यकताओ की पूर्ति के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम, काम की समय-सारिणी और प्रोत्साहन योजनाएँ बनानी होंगी।

मजदूरी कितनी दी जाए, इसका आकार इन समस्या से सम्बद्ध है कि निर्वाह योग्य मजदूरी कितनी होनी चाहिए। यद्यपि निर्वाह योग्य मजदूरी मे भी इस बात का ध्यान रखा जाना है कि श्रमिक की उचित मजदूरी क्या हो। फिर भी इस

आर्थिक सुगमता और प्रोत्साहन पर भी ध्यान दिया जाता है। सामाजिक न्याय व प्रति समर्पित समाज में मजदूरी की दर का निर्धारण केवल माँग और पूर्ति के ऊपर ही नहीं छोड़ा जा सकता। नीति का उद्देश्य यह है कि वर्तमान अस्तमाननाएँ कम की और मजदूरी की दर को और मजदूरी के सुगतान के सम्बन्ध में जो धीरे-धीरे होती है, उसे समाप्त किया जाए। इनके विपरीत स्वतन्त्र सगठन और सामूहिक शोषणवादी के सिद्धांतों के अनुरूप काम करने में यह आवश्यक होगा कि सरकारी हस्तक्षेप कम से कम किया जाए और इसे केवल यह सुनिश्चित करने तक ही सीमित रखा जाए कि श्रमिकों के कामचोर वर्ग का शासन न हो। यहाँ पर नीति का काम है न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण और सजोघन करने की कसौटी बनाना और मजदूरी सम्बन्धी सरचना बनाना, परन्तु इस सम्बन्ध में सभी पक्षों को यह स्वतन्त्रता हानी चाहिए कि वे आपसी सहमति से अपनी मजदूरी का निर्धारण कर सकें।

भारतीय अर्थ-व्यवस्था में दो पक्ष साथ साथ काम करते हैं। एक पक्ष तो सुगमश्रम क्षेत्र का है और दूसरा पक्ष विकेंद्रीकृत क्षेत्र का है जिसमें अधिकांश लोग अपना काम-धंधा करते हैं। इसलिए मजदूरी के अलावा अपना काम करने से कामान्तरों, अपना काम करने वालों, व्यावसायिक और इसी प्रकार के दूसरे काम करने वालों के बीच समानता लाने के लिए अथवा प्रयास करने की जरूरत है। इस सम्बन्ध में यदि अर्थ-व्यवस्था की सरचनात्मक विशेषताओं के अनुरूप एकीकृत आय नीति अपनाई जाए तो उससे अर्थ-व्यवस्था में प्रतिकृत प्राप्त करने की प्रथा की जा सकती है। इस प्रकार की नीति का कार्यान्वयन करने के लिए जो नीति तय होगी वह उत्तम वित्तियुक्त और जटिल होना जिसे विकसित देशों ने अपनाया है। विकसित देशों में मजदूरी सम्बन्धी नीति उनकी आन्तरिक समस्याओं अर्थात् बढ़ती हुई कीमतों और सुगतान-संतुलन को ध्यान में रखकर बनाई जाती है। इन देशों का मुख्य उद्देश्य यह होता है कि नए सुगतान की जाने वाली मजदूरी की दर की वृद्धियाँ घटाकर उसे उत्पादकता के विकास के अनुरूप बनाया जाए जिससे मूल्य वृद्धि न हो। इसके अलावा उन देशों की बेरोजगारी की स्थिति हमारे देश से विलक्षण अलग है। भारत में अभी भी मुख्य ध्यान रोजगार देना और न्यूनतम मजदूरी देने की ओर दिया जाता है जिससे अधिकांश जनसंख्या शरीरी के स्तर से ऊपर आ जाए।

मजदूरी की नीति की जो सारा समस्याएँ हैं उनका सम्बन्ध आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी, जीवन निर्वाह की लागत वृद्धि पर मुद्रावृद्धि देकर वास्तविक मजदूरी को सरक्षण देना, उत्पादकता में वृद्धि करने के लिए प्रोत्साहन देना, व्यावसायिक कठिनायियों के लिए गुंजायमान रचना, कुशलताओं और उत्तरदायित्वों के अनुसार विभिन्न मजदूरी और अन्य उपयुक्त कारण आश्चर्यजनक मूल्य मुद्रिपाएँ, बीजक और इसी प्रकार की अनुग्रह राशि का सुगतान, विविधता अर्थ-व्यवस्था, उपदान, परिवार पेशवा आदि जैसी सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्थाएँ आदि पर निर्भर है।

न्यूनतम मजदूरी के स्तर में इस प्रकार वृद्धि करनी चाहिए कि जिससे आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम मजदूरी का सिद्धान्त वास्तविकता में परिणत हो जाए। वास्तविक मजदूरी को बनाए रखने के लिए यह आवश्यक है कि जीवन-निर्वाह सूचकांक की लागत को ठीक प्रकार से निश्चित किया जाए और जिन क्षेत्रों में मजदूरी पर कर्मचारी रखे जा रहे हैं उन क्षेत्रों के लिए इस बारे में एक सूत्र तैयार किया जाए। त्रिपक्षीय विचार-विमर्श के बाद इस बारे में एक कमीटी निर्धारित करनी होगी कि किस प्रकार उत्पादकता को ध्यान से रखते हुए मजदूरी में वृद्धि की जा सकती है। काम और काम की स्थिति के उत्तरदायित्वों को ध्यान में रखते हुए विभिन्न प्रकार की मजदूरी निश्चित करने के लिए काम का वर्गीकरण और मूल्यांकन की तकनीक अपनानी होगी।

मजदूरी निश्चित करते समय देने की क्षमता, उत्पादकता और लाभ उपभोग की स्थिति और जीवन-निर्वाह की लागत, मजदूरी निर्धारण की प्रणाली आदि कुछ बातों को ध्यान में रखना होता है परन्तु इसके साथ-साथ विभिन्न क्षेत्रों में अर्थ-व्यवस्था में जो विभिन्नता है उसका प्रभाव भी मजदूरी की अस्तमानताओं में दिखाई देता है, इसलिए यह आवश्यक ही प्रतीत होता है कि मजदूरी की युक्तिसंगत प्रणाली पर राष्ट्रीय-मजदूरी नीति तय की जाए जिसमें मजदूरी की विभिन्नता केवल आर्थिक कमीटी पर मान्य होगी। इस सन्दर्भ में कुछ मार्गदर्शी सिद्धान्त तय किए जा सकते हैं, परन्तु सामूहिक सौदेबाजी का महत्त्व भी यथावत् बने रहना चाहिए।

बोनस का मुग्तान और कुछ अन्य सामाजिक सुरक्षा लाभ कानूनी व्यवस्था के अन्तर्गत आए हैं। अभी हाल में रेलवे, डाक तार और कुछ विभागीय प्रतिष्ठानों ने उत्पादकता पर आधारित बोनस प्रणाली लागू की है। इसका लाभ यह है कि यह प्रोत्साहन प्रणाली उन क्षेत्रों में भी शुरू की जा सकती है जहाँ लाभ के साथ मुग्तान को जोड़ना सम्भव नहीं। इन प्रणालियों को सुसंगत बनाकर स्पष्ट किया जाना चाहिए।

इस सम्बन्ध में एक उल्लेखनीय बात यह है कि राज्यों में और एक राज्य के विभिन्न क्षेत्रों में, एक उद्योग के विभिन्न व्यवसायों और संगठित एवं असंगठित उद्योगों के मध्य और शहरी तथा ग्रामीण क्षेत्रों के मध्य इन सभी मामलों में बहुत ज्यादा विभिन्नता है। कृषि/ग्रामीण असंगठित क्षेत्रों में उत्पादकता का कम होना, सामाजिक-आर्थिक स्थिति जिसमें पर्याप्त व्यापक रूप से विद्यमान होना, बेरोजगारी/मृत्प रोजगार, लाभप्रद रोजगार प्राप्त करने के अवसरों का सीमित होना, कामगारों का संगठित न होना जिससे उनकी सौदा-क्षमता कम हो जाती है, इस बहुत अधिक असमानता के कुछ कारण हैं। न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 में जो संरक्षण दिया गया है उससे कुछ सीमा तक ग्रामीण असंगठित क्षेत्रों में शोषण को कम करने में सहायता मिली है। आमदनी और रोजगार में वृद्धि करने के बाद ही असंगठित क्षेत्रों में विद्यमान विषमताओं को कम किया जा सकता है।

समष्टित क्षेत्रक में भी अधिकाधिक परिष्कृत ज्ञानविज्ञान, दृष्टेमात करने वाले उद्योगों और रिस्कीय संस्थानों और दुर्गमों के बीच समतानताएँ मौजूद हैं जिनके मुख्य कारण हैं—मजदूर तपो का अधिकाधिक बरकरार रहना, अधिकाधिक लाभ कमाना, उद्योग में निहित विरोधाधिभार और बढोदरता से नियमों का पालन आदि। यदि शून्यतम उत्पादकता के मानक से पंक्तिट्टियों, शानों और बाणानों में मजदूरी का कुछ भाग शून्यतम उत्पादकता से जोड़ दिया जाए तो उपयुक्त होगा और जहाँ तक रिस्कीय संस्थाओं और प्रतिष्ठानों का सम्बन्ध है, उन्हें काम के सम्मत मानकों और कार्य विधादन से जोड़ दिया जाए।

जिसे भी देश की आर्थिक प्रगति के लिए औद्योगिक शान्ति बनाए रखना अपरिहार्य है। आर्थिक प्रगति को औद्योगिक शान्ति से सम्बद्ध करने की सामान्य धारा यह है कि इस प्रकार की शान्ति से कामगारों और प्रबंध में अधिकाधिक सहयोग बना रह सकता है। इसका प्रतिफल यह होता है कि उत्पादक संख्या और अधिकाधिक होता है जिससे देश की पहुँचुणी प्रगति में योगदान होता है।

दिल्ली उद्योग में औद्योगिक सम्बन्ध कैसे हैं इसका सबसे अच्छा सूचक हस्ताक्षरों और ताराचन्द्रों के कारण जितने अम-दिवसों की हानि हुई है उनके आँकड़े हैं। 1970 में 1979 तक इस प्रकार जितने अम-दिवसों की हानि हुई है वे इस प्रकार थे—

वर्ष	समय की हानि (सप्ताह अम-दिवस)
1971	165
1972	205
1973	206
1974	403
1975	219
1976	127
1977	253
1978	283
1979 (सर्वाधिक)	439

1974 के वर्ष को छोड़कर जिसमें रेलवे की लम्बी हड़ताल हुई थी, पहले छ वर्षों में हुई अम-दिवसों की हानि सामान्य रूप से 220 सप्ताह से कम थी। इसके बाद अम-दिवसों की हानि में निरन्तर वृद्धि होती गई और यह सबसे उच्च स्तर पर 439 सप्ताह अम-दिवसों पर पहुँच गई। अधिकाधिक जटिल और ताराचन्द्रियों के कारण मजदूरी और शान्ति, जोरस, आर्थिक और ऐंठनी और काम की शान्ति के बारे में हुए विवाद थे। पारस्परिक समझौता, विवादा और अधिकाधिक से रिशतों को सुलझाने का प्रयत्न किया गया जो आर्थिक रूप में ही सफल हुए।

औद्योगिक शान्ति स्वस्थ औद्योगिक सम्बन्धों पर निर्भर करती है। यह बात केवल मजदूर और मालिक के ही हित की नहीं है बल्कि यह सारे समाज के लिए भी महत्त्वपूर्ण है। अन्तिम रूप से विश्लेषण करने पर औद्योगिक सम्बन्धों की समस्या के बारे में यही निष्कर्ष निकलता है कि यह मुख्य रूप से सम्बन्धित पक्षों के दृष्टिकोण और तौर-तरीकों पर निर्भर करती है। सहयोग की भावना का यह अर्थ है कि यद्यपि मालिक और मजदूर अपने-अपने हितों की रक्षा के लिए पूरी तरह स्वतन्त्र हैं परन्तु उन्हें समाज के हितों को भी ध्यान में रखना चाहिए। औद्योगिक शान्ति के जो तीन आयाम हैं, इसका उन सबके सम्बन्ध में समान रूप से महत्त्व है।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 मुख्य कानूनी आधार स्वरूप है जिसके अन्तर्गत विवादों को निपटाने के लिए मध्यस्थता, समझौता, विवाचन और अधिनियमन की प्रक्रिया की व्यवस्था की गई है। आचार संहिताओं के माध्यम से भी स्वैच्छिक आधार पर औद्योगिक सम्बन्ध सुनभाने का प्रयत्न किया गया था परन्तु सामान्य विचार यह था कि विवादों को रोकने और समझौता कराने के लिए विद्यमान व्यवस्थाएँ काफी नहीं थीं। श्रम आयोग की रिपोर्ट प्राप्त होने के बाद नए और विस्तृत औद्योगिक सम्बन्धों के बारे में कानून बनाने का प्रयत्न किया गया, परन्तु कुछ मूलभूत विषयों जैसे—अन्त और विवादों के निपटारे के लिए प्रक्रिया, श्रम सगठनों की मान्यता देने की प्रक्रिया और कमीटी अर्थात् किसी श्रमिक सगठन के प्रतिनिधित्व के बारे में सम्बन्धित यूनियनों के शुल्क देने वाले सदस्यों को जाँच करके किया जाए या गुप्त मतपत्रों से किया जाए, सरकारी उद्यमों सहित क्या उद्योगों को हड़ताल करने का अधिकार है, औद्योगिक विवाद निपटाने में सरकार की भूमिका आदि के बारे में श्रम सगठनों द्वारा अलग-अलग अपनाए जाने के कारण ये सफल नहीं हो सके। यद्यपि सम्बन्धित पक्षों में असहमति के क्षेत्र को कम करने के लिए और कानून और तन्त्र में स्वीकार्य सुधार करने के प्रयत्न जारी रखे जान चाहिए परन्तु औद्योगिक सम्बन्ध सुधारने के लिए आवश्यक समझे जाने वाले श्रम सगठनों से सम्बन्धित वर्तमान कानूनों, औद्योगिक विवाद और स्थाई आदेशों को कार्यरूप में परिणत किया जाए और इन बातों के सम्बन्ध में फंसला न होने तक न रोका जाए। इन परिवर्तनों से वर्तमान प्रक्रिया को सुप्रभावी बनाने और श्रमिकों को शीघ्रता से न्याय दिलाने में सफलता मिलेगी। इस समय जो कर्मचारी श्रमिक कानूनों के अन्तर्गत नहीं आते हैं, उन्हें भी सेवा की सुरक्षा देने के लिए श्रमिक कानूनों के अन्तर्गत लाने पर विचार किया जाना चाहिए।

यदि पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत जो बहुत अधिक निवेश किया जा रहा है उससे वांछित प्रतिकूल प्राप्त होने हैं तो कुछ महत्त्वपूर्ण उपाय करने में देरी नहीं होनी चाहिए। उदाहरणार्थ—विजली, ऊर्जा, कौशल, इस्पात और परिवहन सहित बुनियादी क्षेत्रों को औद्योगिक सम्बन्धों की अनिश्चितताओं से यथासम्भव अलग रखना चाहिए। यदि पर्याप्त परामर्शदात्री तन्त्र और शिकायत दूर करने की प्रक्रियाएँ निर्धारित कर उनसे काम लेना शुरू कर दिया जाए तो इन उद्योगों में हड़तालों और

तानाब दी बीते दिनों की बात हो जाएगी। घाय क्षेत्रों में भी हड़ताल और तानाब ही सभी की जाएँ जब कोई घाय उपाय न हो। मजदूर गगड़ने के मानवी विवादों को निपटाने की भी ठीक ठीक समुचित व्यवस्था की जाए और घर्षाक्षीय तरीके और गैर जिम्मेदारी का घाघरण करने की हतोत्साहित किया जाए।

प्रघाय में कामगारों की सहभागिता—उद्यम स्तर पर कामगारों की प्रघाय में सहभागिता प्रौद्योगिक सम्बन्ध प्रणाली में आवश्यक घग बन गई है जो प्राधुनिक प्रघय में एक प्रभावशाली साधन के रूप में कार्य करती है। इसे नियोजकाघा और कामगारों—दोनों के बीच सहयोग की सृष्टि स्थापित करने के लिए एक साधन के रूप में परिचरित करना होगा त्रिमसे कि देश को स्याई प्रौद्योगिक घाघार के माघ मजदूर घात्मविश्वासी और घात्मनिर्मर बनाने में सहायता मिल सके। कामगारों की सहभागिता को बढ़ावा देने के लिए पहले भी कई उपाय किए गए हैं। यह कार्य सांविधिक कार्य समितियों की सीमित योजना से शुरू किया गया था और मधुक्त प्रघ घ परिघदों के रूप में स्वेच्छिक व्यवस्थाएँ की गई थीं। राष्ट्रीयकृत बैंक तथा चुन हुए केन्द्रीय सरकारी उद्यमों में सांविधिक व्यवस्था के रूप में कामगार विदेशक योजना और 1975 में निर्माण/मान उद्यमों के लिए कामगारों की सहभागिता की एक स्वेच्छिक स्कीम तथा 1977 में सरकारी रोडक में घाणिजित और सेवा मण्डलों के लिए 20 सूत्री कार्यक्रम के घावश्यक घग के रूप में यह स्कीम शुरू की गई थी। 21 सदस्यों की एक समिति में नियोजकों मजदूर मणों सरकार और शिक्षाशास्त्रियों के प्रतिनिधि शामिल थे उसने इन मध्व घ में गहराई से मध्ययन किया और घाय क्षेत्रों के साथ साथ यह भी सिफरिंग की कि कामगारों की सहभागिता की एक सांविधानिक स्कीम बनाई जाए त्रिमसे तीन घेलियों में विघार हो घर्षात् समय में भण्डारण के स्थान पर और निघम/बोर्ड स्तर पर, प्रघालन घादिक और वित्तीय प्रघालन कामिग, कल्याण और पार्यावरणीय क्षेत्रों में मघरघित मामलों में सहभागिता के लिए एक घ्यापक क्षेत्र की भी सिघारिण की है यह माना गया है कि सामूहिक सौश करने के क्षेत्र में बाहर किमी उद्यम में मध्व घ बनाए रखने के लिए एक बहुत बघ क्षेत्र है त्रिममें नियोजक और कामगार विभिन्न हिन मणुहों और सम्पूर्ण उद्यम के सामाघ्य हितों के लाभ के लिए मधुक्त रूप में काम कर सकते हैं। सलाह मजदिरा करने और मधुक्त निघय करने की ऐगी प्रणाली द्वारा विभिन्न स्तरा पर सघपरहित कार्य सघालन मुनिश्चयन किया जाएगा नोकरी में सत्तोय की भावना उपलब्ध कराई जाएगी, कामगारों में द्विगी दुई मूत्रनामक शक्ति का विस्तार होगा, उनके मनमुग्य कम होंगे और कामगारों में घाघा कार्य करने के सामाघ्य घादरतों और प्रघय व्यवस्था में मघरण की भावना बढ़ेगी। किन्तु कामगारों और प्रघय व्यवधीय कामिगों के प्रतिघण के लिए कारगर व्यवस्था करने घावश्यक है ताकि उद्यम के घाघर हिन में कामगारों की सहभागिता को सकर बनाने में उह प्रोत्साहित किया जा सके त्रिम पर दोनों घणों की भागई

निर्मर करती है। इसका निरीक्षण और मूल्यांकन करने के लिए एक प्रभावशाली अभिकरण सहभागिता को सफ़्त जान म बहुत सहायक होगा।

यह भी आवश्यक है कि त्रिपक्षीय परामर्शदात्री तन्त्र को बढ़ावा और व्यवस्थित किया जाए ताकि मभी इच्छुव सम्बन्धितों—मजदूर सघो, निमाजको और सरकार के बीच पूरी तरह ने विचार निमन करन क वाड श्रमिक नीतियो और कार्यक्रमो का एक व्यापक आधार स्वरूप तैयार करना सम्भव हा सके। उदाय स्तर पर स्याई त्रिपक्षीय समितियाँ कठिनाइयो और कमियो का पना लगान और उन्हें दूर करने के उपाय सुझाने के लिए लाभदायक सिद्ध हो सकती हैं। इस प्रकार के मचो/भाषतो के नियमित और प्रभावी ढग स काम करन स वातचीन करने का प्रवसर मिलेगा और उचित उद्देश्य म सहायता मिलेगी जा क्रांदागिक सम्बन्धो मे सुधार लाने के लिए आवश्यक है। इस काम म सहायता देन क लिए सचार और सूचना सहभागिता प्रणालियो को बढ़ावा जाना चाहिए और उचित परामर्श के बाद निर्णय किए जान पर यथाशीघ्र कार्यान्वित किए जान चाहिए।

वृष्टि मे मजदूरी का परिशोधन—ग्रामीण गरीब लोको के कुछ वर्गों का स्तर उँचा उठाने के लिए जो एक और सुसात पहलू है वह है न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के उपरन्धों को प्रभावी ढग से लागू करना। इसमें यह व्यवस्था को गई है कि अन्तर्गत क्षेत्रको मे वृष्टि और अन्य रोजगारों मे मजदूरी को न्यूनतम दरें समय समय पर निर्धारित की जाएँ और उनमे परिशोधन किया जाए। इस सरक्षण से चेतिहर मजदूरों और अन्य परिश्रम वाले रोजगारो मे काम करन वाले कामगारो का ही मुख्य लाभ मिलता है। केन्द्रीय सरकार के अधीन के रोजगारो को छोडकर, जो इन श्रेणियो के अधीन अधिक नही घाते इस केन्द्रीय कानून को कार्यान्वित करना राज्य सरकारों की जिम्मेदारी है। इस उपाय से सम्बन्धित मुख्य विषय हैं—नए रोजगारों को धीरे-धीरे इसके अन्दर लाना, उक्त अधिनियम के अधीन निर्धारित न्यूनतम दरों का आधिक परिशोधन के होने मे विलम्ब का निराकरण करना और विद्यमान उपवर्गों को कारगर ढग से लागू करना। इस प्रतिफल को प्राप्त करन के लिए जिन सुधार सम्बन्धी कार्रवाई की सिफारिश की गई है वे हैं— प्रवर्तन तन्त्र को बढ़ाने की आवश्यकता, इस अधिनियम के अधीन लाने और परिशोधन सम्बन्धी प्रक्रिया को सरल बनाना, उपभोजन मूल्य सूचकांक से मजदूरी दर को जोडना, उक्त उपवर्गों के कार्यान्वयन के काम मे ग्रामीण कामगारों के संगठनों को शामिल करना। सर्वाधिक उपवर्गों मे आवश्यक मशोधन शीघ्र किए जाने की सम्भावना है। नियमों को लागू करन वाले तन्त्र को पर्याप्त रूप से बढ़ाने पर न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के उचित कार्यान्वयन की कारगर व्यवस्था करना सम्भव होगा। इस सन्दर्भ मे यह उल्लेखनीय है कि इन उपायो और इनके साथ राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम और एकीकृत ग्रामीण विकास आदि के साथ इन कार्यक्रमों को चलाने से यह ग्रामीण गरीबी को बढी सत्या मे गरीबी के स्तर से ऊपर उठाने के लिए एक समन्वित और परस्पर समर्पन देने के प्रयत्नों का प्रतिनिधित्व करेगा। वृष्टि कामगारो के लिए केन्द्रीय कानून बनाया जाएगा।

सातवीं योजना में हुनारी श्रम नीति कितनी सार्थक ?

सातवीं योजना में श्रम का उपयोग, कुशलता और उत्पादकता के मुद्दों पर विशेष रूप से बल दिया गया है। उत्पादन प्रक्रिया में पूर्ण और माँग दोनों पक्षों से श्रमिक का एक झट्ट सम्बन्ध होता है। पूर्ण और माँग दोनों का तात्पर्य उत्पादन बढ़ने से है क्योंकि उच्च उत्पादकता से ही उच्च वेतन निश्चिन किया जा सकता है, उत्पादन को लागत कम की जा सकती है। श्रम श्रमिक की भूमिका को इस ध्यापक परिप्रेक्ष्य में देखा जाता चाहिए।

उत्पादकता का मानदण्ड ही श्रम व्यवस्था का परिचायक होता है और यही श्रम नीति की सफलता का आधार होता है। लेकिन उत्पादकता स्तर का निर्धारण करन के लिए प्रौद्योगिकी की स्थिति और तकनीकी घटक बहुत आवश्यक है। यह भी सत्य है कि कामगारों का प्रशिक्षण और प्रोत्साहन, उनकी कुशलता औद्योगिक सम्बन्ध और कामगारों की सामुदायिक, काम की स्थिति और सुरक्षा सम्बन्धी उपाय भी इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

औद्योगिक सङ्गठना

औद्योगिक क्षेत्र की एक प्रमुख समस्या उनकी सङ्गठना की है। प्रतियोगिता बढ़ने से सरलता में जीवन रहने वाले अधिकारी उद्योग जीवित हो जाते हैं। परमन और सूती कपड़ा जैसे परम्परागत उद्योगों में ही नहीं बल्कि स्वतन्त्रता प्रप्ति के बाद स्थापित कई सार्वजनिक और निजी उद्योगों में विरतान सङ्गठना की समस्या बनी हुई है। श्रम समय समय पर सङ्गठित क्षेत्रों में बड़ी सङ्ख्या में कामगारों के पुनर्वास की समस्या उत्पन्न हो जाती है। यह ठीक है कि अधिकतम रोजगार मुलभ किए जाने चाहिए परन्तु मुख्य क्षेत्रों और सङ्गठित औद्योगिक क्षेत्रों की उत्पादन प्रक्रियाओं में घटतन प्रौद्योगिकी को घटना कर श्रमिक उत्पादकता बढ़ाने का प्रयत्न किया जाना चाहिए।

औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार घटने में हड़ताल और लाभाबन्दी का मतलब स्वत ही सुनभ जाणा पर यह तभी सम्भव है जब प्रबंधन में श्रमिकों की पक्षी भागीदारी हो और सुनियत गतिविधियाँ ढूँढभाइ रहिन और स्वस्व सङ्गठना सुवन हो।

प्रशिक्षण

उत्पादकता बहुत सीमा तक इस बात पर निर्भर करती है कि विभिन्न स्तरों पर कामगारों को किस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है। प्रशिक्षण उद्योग की आवश्यकता के अनुसर हो कर गरीब हिस्स का होता चाहिए। धान्तरिक और अन्तर्राष्ट्रीय बाजारों में प्रतियोगिता का मुकाबला करने के लिए सामान की गुणवत्ता बहुत आवश्यक है। नवीनतम प्रौद्योगिकी की जानकारी उपलब्ध कराने के लिए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों का प्राथमिकीकरण करना बहुत ही आवश्यक है। पुरानी मशीनरी व उपकरणों का परिवर्तन, नई तकनीकी विज्ञान और प्रशिक्षण के पुराने ढर्रे में नजरिए में पूर्ण बदलाव सपेक्षित है। यह

काम चरणबद्ध आधार पर किया जाएगा। सातवीं योजना में इसके लिए विशेष प्रावधान किया गया है और पहले चरण में वे पुराने औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के आधुनिकीकरण को प्राथमिकता दी जाएगी।

वेतन नीति

सातवीं योजना में श्रम नीति का महत्वपूर्ण पहलू यह है कि एक उपयुक्त वेतन नीति तैयार की जाए। वेतन नीति के आधारमूल लक्ष्य हैं—उत्पादकता की वृद्धि के अनुसार वास्तविक आय के स्तरों में भी वृद्धि करना, उत्पादक रोजगारों को प्रोत्साहित करना, कुशलता में सुधार लाना, वॉलेंटि क्षेत्रों में कार्य करना और असमानताओं को कम करना। वेतन नीति अनेक आर्थिक और व्यावहारिक कारणों से बहुत ही महत्वपूर्ण है क्योंकि इसमें भत्ता, बोनस व सामाजिक सुरक्षा जैसे कई लाभकारी महत्वपूर्ण तत्त्व शामिल होते हैं।

असंगठित शहरी व ग्रामीण श्रमिक

योजनावधि में ग्रामीण तथा शहरी दोनों क्षेत्रों में काम कर रहे असंगठित श्रमिकों के कल्याण और उनके काम व रहने की दशा में सुधार पर बल दिया जाएगा। इन श्रमिकों के रोजगार व वेतन के लिए कानूनी व्यवस्था की आवश्यकता अनुभव की जा रही है। इस दिशा में विद्यमान कानूनी विशेष रूप से ठेका श्रमिक (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम, 1970 तथा न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 तथा अन्तर्राष्ट्रीय प्रव्रजन कामगार रोजगार और सेवा शर्तों का विनियमन अधिनियम 1979 के कारगर कार्यान्वयन से भी असंगठित शहरी श्रमिकों की दशा सुधारने में काफी सहायता मिल सकती है।

ग्रामीण असंगठित श्रमिकों में भूमिहीन श्रमिक, छोटे और सीमान्त किसान, ग्रामीण कारीगर, वन श्रमिक, बटाईदार, मछुआरे और स्वरोजगाररत बाड़ी श्रमिक, चमड़े और हथकरघा कारीगर शामिल होते हैं। काम में मन्दी का मौसम, अर्द्ध रोजगार, कम वेतन और शिक्षा और संगठन की कमी इनकी ज्वलत समस्याएँ होती हैं। इनकी कार्यदशा में सुधार के लिए कई कार्यक्रम पहले ही शुरू किए जा चुके हैं लेकिन सामाजिक और आर्थिक दशा सुधारने का काम बहुत ही चुनौतीपूर्ण कार्य है और इसके लिए बलिदान समर्पण और कठिन परिश्रम की आवश्यकता है। इन कामगारों की कुशलता को बढ़ाने और इनके प्रशिक्षण पर बल देने के अलावा उन्हें कार्यक्रमों की सही जानकारी देकर शिक्षित करना होगा और उन्हें कानूनी व्यवस्थाओं की जानकारी देकर भी शिक्षित करना होगा। इस दिशा में स्वयंसेवी संस्थाओं की एक महत्वपूर्ण भूमिका को नकारा नहीं जा सकता।

बन्धुआ मजदूर

सरकार देश से बन्धुआ मजदूरी को जड़ से मिटाने को कृण सवल्प है। सातवीं योजना में बन्धुआ मजदूर प्रणाली को मिटाने के उद्देश्य से कई प्रावधान किए गए हैं। इस अमानवीय कुप्रथा को जन्म देने वाली परिस्थितियों में भयंकर गरीबी है। बड़ी संख्या में असहाय व्यक्तियों को भरण-पोषण और सामाजिक

रीति रिवाजों को निभाने के लिए ग्रामीण महाजनों पर आश्रित होना पड़ता है और उनसे प्राप्त यह कर्जा ही उन भोले ग्रामीणों के लिए कभी न मिटने वाली पीढ़ी दर पीढ़ी चलने वाली दायित्वा की चक्की बन जाता है। सरकार न सशोधित विधान के साथ व सच्चे धर्मों में उनके कदम उठाए हैं और मुक्त हुए श्रमिकों के पुनर्वास के सरक्षणत्मक प्रयासों पर विशेष ध्यान दिया है। इस सम्बन्ध में विभिन्न धर्म कल्याण परियोजनाओं के लिए छठी और सातवी योजना में निर्धारित राशि को देखने से इसका सहज अनुमान लगाया जा सकता है—

योजना का परिष्कृत तथा न्यय—धनिक और धर्म कल्याण
(करोड़ रुपये में)

	छठी योजना		सातवी योजना के लिए प्रस्तावित परिष्कृत
	परिष्कृत	प्रस्तावित न्यय	परिष्कृत
केन्द्र	73 50	49 06	95 44
राज्य	111 92	148 55	219 75
सब आश्रित क्षेत्र	9 22	12 38	18 53
कुल योग	199 64	199 99	333 72

बाल श्रमिक

धर्म क्षेत्र में तत्काल कार्रवाई की अपेक्षा रखने वाली प्रमुख समस्या बाल मजदूरी की है। यह समस्या प्रमुख रूप से गरीबी की देन है और वर्तमान आर्थिक विकास की स्थिति में इसका पूर्ण उन्मूलन भी सम्भव नहीं है। इस समस्या का निदान सामाजिक रूप से अधिक उदार परिस्थितियों के निर्माण में निहित है। सशोधित विधान के साथ सच्चे धर्मों में उनके विमान्वयन के लिए ऐसी स्वयंसेवी एजेंसियों की आवश्यकता है जो बाल श्रमिकों के स्वास्थ्य, पोषण तथा शिक्षण का ध्यान रखें। इन बच्चों के धनीपचारिक शिक्षण-प्रशिक्षण पर भी बल दिया जाना चाहिए। लेकिन ये लक्ष्य सभी प्राप्त किए जा सकते हैं जबकि उन परिवारों की आर्थिक स्थिति को सुधारा जाए जिनके बच्चे मजदूरी करने के लिए जाते हैं और यह वाध्यता उनका सबम घडा शोषण करती है।

महिला श्रमिक

जहाँ तक महिला श्रमिकों का प्रश्न है, उन्हें विशेष महत्त्व दिया जा रहा है तथा आर्थिक विकास में उन्हें सहभागी बनाने के लिए कई विशेष सुविधाएँ दी जा रही इस दिशा में कई प्रयास किए जा रहे हैं।

समस्त ग्रामीण विकास कार्यक्रमों में महिलाओं की विशेष लक्ष्य समुदाय माना जाएगा, पूँजी-सम्पत्ति कार्यक्रमों में महिलाओं का समान अधिकार, विशेष व्यावसायिक प्रशिक्षण सुविधाओं का विस्तार, ऐसे तकनीकी उपस्कर तथा प्रणालियों को अधिक प्रोत्साहन जो महिलाओं की उदासीनता कम करें और उन्हें उत्पादकता बढ़ाने में अधिक सक्रिय कर सकें। इसके अलावा सातवीं योजनावधि में परिवार नियोजन केन्द्र, धार्मिक महिलाओं के लिए बाल अनुसरण केन्द्र, राज्य स्तर बढ़ाने पर मार्केटिंग बरितियाँ स्थापित करने और प्रबन्ध में महिलाओं की भागीदारी के लिए विशेष उपायों का प्रावधान है। महिला मजदूरों के लिए समान वेतन, उनके लिए आवश्यक कार्य के घण्टे आदि से सम्बन्धित वर्तमान कानूनों में संशोधन का भी प्रस्ताव है और इन कानूनों को अधिक विस्तृत बना जाएगा।

उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए 334 करोड़ रुपये के विनियोजन की एक विस्तृत योजना केन्द्र, राज्य तथा संघ शासित राज्यों के लिए विशेष रूप से सातवीं योजना में उपलब्ध कराई गई है। लेकिन योजनाएँ कितनी भी आकर्षक व लाभकारी क्यों न हो उनका सही लाभ केवल तभी सम्भव है जबकि व्यापक रूप से जागरूकता हो और ईमानदारी के साथ इनकी मफलना के लिए प्रयास किए जाएँ। केवल जादूई करिश्मा ही इन्हें सफल नहीं बना सकेगा। नागरिकों की दृढ़ इच्छा शक्ति भी एक महत्वपूर्ण निर्णायक है।¹

मजदूरी नीति और राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट (1969)

(Wage Policy and Report (1969) of National Commission on Labour)

केन्द्रीय सरकार ने दिसम्बर, 1966 में एक राष्ट्रीय श्रम आयोग श्री पी वी गजेन्द्रगडकर की अध्यक्षता में स्थापित किया। आयोग ने अपनी रिपोर्ट अगस्त, 1969 में दी जिसमें मजदूरी नीति में सम्बन्धित निम्नांकित सिफारिशों की गई²—

सरकार, नियोजक, श्रम सघों तथा स्वतन्त्र व्यक्तियों ने सहमति प्रकट की कि मजदूरी नीति ऐसी हो जिससे आर्थिक विकास की नीतियों को प्राप्त किया जा सके।

1. न्यूनतम मजदूरी के सिद्धान्त को स्वीकार करते हुए आयोग ने इसके निर्धारण हेतु उद्योग की मजदूरी देय क्षमता को ध्यान में रखने की सिफारिश की। आयोग के अनुसार राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी (National Minimum Wage) न तो सारे देश के लिए उचित है और न ही बाँझनीय।

1 योजना, मई, 1986 (धीमती चन्द्रवला शफीक)

2 Report of the National Commission on Labour, p. 225.

विभिन्न क्षेत्रों के लिए अलग-अलग प्रादेशिक न्यूनतम मजदूरी (Regional Minimum Wage) निर्धारण करने की सिफारिश की।

2. प्रायोगिक सिफारिश की कि बिना उत्पादकता में वृद्धि के मजदूरों की वास्तविक मजदूरी में निरन्तर वृद्धि सम्भव नहीं है। प्रायोगिक प्रेरणात्मक मजदूरी योजनाएँ (Incentive Wage Systems) का लागू करने की सिफारिश की। जीवन निर्वाह लागत में परिवर्तन के साथ-साथ मजदूरी में भी परिवर्तन करना चाहिए।

3. मजदूरी बोर्ड (Wage Board) को मजदूरी निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने के महत्त्व को स्वीकार किया गया। इसके साथ ही प्रायोगिक मजदूरी बोर्ड की सर्वसम्मत सिफारिशों को लागू करना कानूनन प्रतिबद्ध बनाने की सिफारिश की।

4. कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने की सिफारिश की। यह सबसे कम मजदूरी वाले क्षेत्रों में पहले लागू किया जाए।

5. नियोजकों ने प्रायोगिक के सम्मुख यह विचार पेश किया कि औद्योगिक मजदूरी का वृद्धि मजदूरी और प्रति व्यक्ति राष्ट्रीय आय से सम्बन्ध होना चाहिए। मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए तथा उच्च मजदूरी समिति की सिफारिशों के आधार पर मजदूरी का निर्धारण किया जाए।

6. श्रम मण्डल ने प्रायोगिक को कहा कि वास्तविक मजदूरी में गिरावट को दूर किया जाए जिसमें कि श्रमिकों का जीवन स्तर बनाए रखा जा सके। यह सभी सम्भव हो सकता है जब मजदूरी को उत्पादकता से जोड़ दिया जाए।

7. राज्य सरकारों ने भी मजदूरी नीति में परिवर्तन की आवश्यकता पर जोर दिया। मजदूरी नीति श्रम के धनुषूल हो तथा उपभोक्ताओं के हित को भी ध्यान में रखने वाली हो। सरकार ने यह वायदा किया कि श्रमिकों के जीवन-स्तर में सुधार किया जाएगा तथा धन और आय के असमान वितरण को भी दूर किया जाएगा।

राष्ट्रीय श्रम प्रायोगिक ने मजदूरी से सम्बन्धित सभी अधिनियमों को मिला कर कोई एकीकृत अधिनियम (Integrated Act) पास करने की सिफारिश नहीं की। आवश्यकतानुसार न्यूनतम मजदूरी (Need based Minimum Wage) निर्धारित करते समय टिप्-इन नियमों तथा मिड्रासी को ध्यान में रखा जाए, कोई सिफारिश नहीं की गई।

श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले सम्मेलन
तथा अन्य महत्वपूर्ण मामले (1985-86)

भारत सरकार के श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट में 1985-86 कां के दौरान श्रम और मजदूरी नीति को प्रभावित करने वाले विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों और बैठकों तथा राष्ट्रीय सम्मेलनों और बैठकों का संक्षिप्त सारा

दिया गया है। इससे हमें विषय वस्तु की मूल्यवान जानकारी प्राप्त होती है। रिपोर्ट में दिए गए अन्तर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय सम्मेलनों में कुछ प्रमुख सम्मेलनों का विवरण इस प्रकार है—

अन्तर्राष्ट्रीय बैठकें/सम्मेलन

(क) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन—अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन का 71वाँ अधिवेशन जेनेवा में 7 जून से 27 जून, 1985 तक हुआ। इसमें 151 देशों के 2000 सरकारी, नियोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। भारत ने एक त्रिपक्षीय शिष्टमण्डल भेजा। महानिदेशक की रिपोर्ट का मुख्य प्रसंग, औद्योगिक सम्बन्ध और त्रिपक्षीयवाद के बारे में था। प्रायः सभी प्रतिनिधियों ने सुदृढ़ औद्योगिक सम्बन्धों को प्रोत्साहन देने और त्रिपक्षीयवाद को मजबूत करने की आदव्ययना पर बल दिया। इस सम्मेलन ने दो वर्षों की अवधि 1986-87 के लिए सगठन के कार्यक्रम और 2530 लाख यू.एस. डॉलर की राशि के बजट को पारित किया। इन सम्मेलन की 17 जून को विषय बैठक हुई जिसे भारत के प्रधानमंत्री श्री राजीव गांधी ने सम्बोधित किया।

इस सम्मेलन ने (क) व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवा और (ख) श्रम सौखिकी सम्बन्धी दो श्रमिसमयों को स्वीकार किया। रोजगार में पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर और समान व्यवहार के बारे में ध्यान चर्चा हुई। रणभेद भाव पर भी बहुत विचार-विमर्श हुआ जो प्रतिवर्ष सम्मेलन का एक स्थायी विषय होता है और दक्षिण अफ्रीका में रणभेद भाव की नीतियों से सम्बन्धित भाई एन ओ घोषणा पर की गई कार्यवाही सम्बन्धी निष्कर्षों को पारित किया गया।

इस सम्मेलन ने दो प्रस्ताव पारित किए। प्रथम प्रस्ताव में कहा गया कि अन्तर्राष्ट्रीय समुदाय और विशेषकर विकसित देशों और अन्तर्राष्ट्रीय एजेंसियों से श्रमिकों की कि वे प्रतिरिक्त साधनों का आवंटन करें और सहायता तथा सहयोग कार्यक्रमों द्विपक्षीय और बहुपक्षीय दोनों को सुदृढ़ करके सूखे से प्रभावित अफ्रीकी देशों को अधिक मदद प्रदान करें। दूसरे प्रस्ताव में इस सम्मेलन ने बढ़ते हुए खतरों और गम्भीर दुर्घटनाओं को बढती हुई सतर्कता पर गहरी बिना व्यक्त की जो खतरनाक पदार्थों तथा रासायनिक उत्पादों के प्रयोग से सम्बन्धित है। इन सम्मेलन ने सभी सदस्य देशों से श्रमिकों की कि वे श्रमिक और नियोजन सगठनों के साथ पूरा परामर्श करके खतरनाक साधनों के प्रयोग तथा जोखिमपूर्ण पदार्थों के उत्पादन, परिवहन, संचयन, हैंडलिंग और विक्रय से सम्बन्धित खतरा निवारण के लिए समाकलित और व्यापक नीतियाँ स्वीकार करें। इसकी प्रस्तावना में बहुराष्ट्रीय कम्पनियों और प्रमुख प्रबन्धक के अपने सभी सहायक सूचियों के प्रबन्ध के सगठन और नियंत्रण के बारे में वैश्विक उत्तरदायित्व पर जोर डाला गया।

व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवा अभिसमय और सिफारिश में जिसे सम्मेलन न पारित किया, निर्धारक और बहुउद्देश्यीय दलितकोण को निर्दिष्ट किया गया जिनमें नियोजक और श्रमिक पूरी तरह सहयोग देना है। नए दस्तावेजों के अनुसार इन सेवाओं का उद्देश्य न केवल श्रमिकों के स्वास्थ्य की देखभाल के लिए चिकित्सा ज्ञान प्रदान करना है बल्कि एक ऐसा चैनल बनाना है जिसके द्वारा घनत्व विनिष्ट क्षेत्रों में प्राप्त ज्ञान और अनुभव को सभी सम्बन्धित वर्गों के सहयोग के साथ पर्यावरण में सुधार करने हेतु धारावारिक कार्यवाही की और अभिमुख किया जा सके। अभिसमय का अनुसमर्थन करने वाले सदस्य देश सभी श्रमिकों के लिए जिनमें सांख्यिक संकट के श्रमिक और उत्पादन सहकारी समितियों के सदस्य शामिल हैं, प्राथिक कार्यक्षेत्रों की सभी शाखाओं में और सभी उपग्रहों तथा उपग्रहों के विनिष्ट क्षेत्रों को ध्यान में रखते हुए व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवा का उत्तरोत्तर विकास करेंगे।

अभिसमय द्वारा निर्धारित मिट्टा का स्मरण करने के पश्चात् निर्धारित में निम्नलिखित क्षेत्रों में इन सेवाओं के कार्यों का विस्तृत वर्णन किया गया है कार्य पर्यावरण की निगरानी, श्रमिकों के स्वास्थ्य की निगरानी, सूचना, शिक्षा, प्रशिक्षण और परामर्श और प्रयोजन व्यवहार और स्वास्थ्य कार्यक्रम। इन सिफारिशों में यह बताया गया कि राष्ट्रीय या बहुराष्ट्रीय उपग्रहों को जिनके तक से अधिक प्रतिष्ठान हैं, अपने सभी प्रतिष्ठानों में, चाहे यह किसी भी जगह या देश में स्थित हों, श्रमिकों को जिन किसी भेदभाव के उच्चतम सेवा प्रदान करनी चाहिए।

सामाजिक और प्राथिक प्रगति की घोषणा बनाने और उस मॉनिटर करने तथा औद्योगिक सम्बन्धों के लिए विश्वस्तनीय श्रम पॉलिसी की आवश्यकता की वजह से श्रम पॉलिसी मन्त्रालयों अभिसमय और सिफारिश को सम्मेलन ने स्वीकार किया। इन क्षेत्रों में पहले के दस्तावेजों में शोषण करते हुए इन अभिसमय में सदस्य देश श्रम पॉलिसी को नियमित रूप से पकड़ करने, मरिचक करने और प्रकाशित करने के लिए बंधनबद्ध हो जाएंगे जिनका उत्तरोत्तर विस्तार किया जाएगा ताकि इसके अंतर्गत प्राथिक रूप में सक्रिय जनसंख्या रोजगार, जहाँ मजदूरी है, बेरोजगारों और जहाँ सम्भव हो, स्वयं-रोजगार, प्राथिक रूप से सक्रिय जनसंख्या की मरचना और उनका वितरण तथा घनिष्ठ घाव और कार्य पध्दों को लाया जा सके। यह सभी पॉलिसी पूरे देश को प्रतिनिधित्व करेंगे। इनके कार्यक्रम में मजदूरी दंडों और वितरण, श्रम लागत, उपभोग, मूल्य सूचकांक, परीक्षा व्यवस्था, व्यावसायिक चोट और औद्योगिक विवाद भी शामिल हैं।

न केवल नियोजकों और श्रमिकों तथा उनके संगठनों के स्वास्थ्य और श्रम प्राधिकरणों बल्कि सामान्य लोगों द्वारा भी एक्सेलेंट प्लान के कारण अंतरराष्ट्रीय प्रभावों के बारे में ध्यान की गई प्राथमिक विचार के प्रत्युत्तर में, सम्मेलन ने इन

रातने के लिए व्यापक दृष्टिकोण हेतु आधार तैयार किया। यह मसौदा अभिसमय और सिफारिश के रूप में था ताकि इस पर और विचार विमर्श किया जा सके और अगले वर्ष इसे पारित किया जा सक।

रोजगार में पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर और समान व्यवहार सम्बन्धी प्रस्ताव और निष्कर्षों को पारित करते हुए इस सम्मेलन में कार्यवाही की घोषणा और प्लान की संघता का पुन समर्थन किया ताकि यू.एन. डीकेड फॉर वूमन के प्रारम्भ में 1975 में पारित इस समानता को बढ़ावा दिया जा सके और आई.एल.ओ. सदस्य राज्यों से धीरे-धीरे की कि वे इस क्षेत्र में अभिसमयों और सिफारिशों का अनुसमर्थन करें और उन्हें लागू करें। इन निष्कर्षों ने महिलाओं के रोजगार को बढ़ावा देने और उन्हें समान रोजगार के अवसर प्रदान करने के उपायों का समर्थन किया, चाहे आर्थिक विकास की दर और रोजगार बाजार की परिस्थितियाँ कुछ भी हों ताकि वे अपने देश के आर्थिक और सामाजिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान कर सकें। इस सम्मेलन ने समान पारितोषिक के सिद्धान्त को पूरी तरह से लागू करने की आवश्यकता तथा यह सुनिश्चित करने का पुन समर्थन किया कि कार्य वर्गीकरण और मूल्यांकन के मानदण्ड के कोई लिंग सम्बन्धी भेदभाव न हो।

भारतीय प्रतिनिधि मण्डल ने सम्मेलन और इसकी समितियों के विचार-विमर्श में कारगर रूप से भाग लिया। भारत के प्रधानमंत्री ने मुख्य भाषण दिया जिसमें अनेक महत्वपूर्ण मसलों पर प्रकाश डाला गया और सम्मेलन में भाग लेने वाले सभी वर्गों ने इसका जोरदार स्वागत किया।

(ख) शासी निकाय की बैठकें—शासी निकाय और उसकी समितियों के तीन अधिवेशन हुए अर्थात् फरवरी-मार्च में, मई-जून में और नवम्बर, 1985 में भारत सरकार का प्रतिनिधित्व श्रम सचिव ने किया तथा श्रम मन्त्रालय और भारत के स्थायी दूतावास के अधिकारियों ने उन्हें सहयोग दिया। शासी निकाय द्वारा विचार विमर्श किए गए महत्वपूर्ण मसल और लिए गए निर्णय, अन्य बातों के साथ-साथ, दिसम्बर 1986-87 के लिए बजट और कार्यक्रम को पारित करने, औद्योगिक प्रतिष्ठानों में प्रमुख जोखिम नियन्त्रण और बेहतर सुरक्षा उपायों पर अधिक जोर देने की आवश्यकता तथा कुछ सदस्य देशों द्वारा संघ बनाने की स्वतन्त्रता से सम्बन्धित आई.एल.ओ. मानदण्डों का पालन न करने से सम्बन्धित थे। शासी निकाय ने यह भी निर्णय लिया कि आई.एल.ओ. कार्यकलापों के प्रयोजन हेतु इजराइल को यूरोपीयन क्षेत्र का एक सदस्य समझा जाए। इसने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के 73वें अधिवेशन की कार्य सूची को अन्तिम रूप भी दिया। शासी निकाय ने भेदभाव सम्बन्धी, औद्योगिक कार्यकलाप समिति, आपरेशनल प्रोग्राम समिति द्वारा सूचित किया गया आई.एल.ओ. कार्यकलापों की पुनरीक्षा की तथा टैबोलेरोनी सम्बन्धी सलाहकार समिति की रिपोर्ट की भी जांच की।

(ग) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन की औद्योगिक समितियों की बैठकें—वर्ष 1985 के दौरान, आई एफ ओ की निम्नलिखित औद्योगिक श्रम सङ्गठन समितियों की बैठकें हुईं। विचार-विमर्श की गई मुख्य मद्दें रोजगार, प्रशिक्षण, कार्यस्थानों, पारिवारिक, विशेष वर्ग के श्रमियों की शिक्षण सम्स्याओं का समाधान करने के माधुम्य, यंत्रों का अधिकतम उपयोग, रोजगार व्यवस्था का सुदृढ, रोजगार में पुनर्प्राप्ति और महिलाओं के लिए समान व्यवहार अधिक तकनीकी महशुस की आवश्यकता आदि जैसे विषयों से सम्बन्धित थी। इन बैठकों में भाग लेने के लिए भारत सरकार द्वारा भेजे गए प्रतिनिधि सङ्गठन ने समितियों के विचार-विमर्श में कारगर रूप में भाग लिया।

(घ) कामनवेल्थ रोजगार और श्रम मन्त्रियों की बैठक (जेनेवा, 6 जून, 1985)—कामनवेल्थ रोजगार और श्रम मन्त्रियों की चौथी बैठक 6 जून, 1985 को जेनेवा में हुई। मन्त्रियों ने कार्यगुची से कई विषयों पर विचार-विमर्श किया और पर्याप्त विकासशील देशों में बेरोजगार पर विन्ता व्यक्त की तथा उपसहारा अफ्रीका में स्थिति विशेष रूप से सम्भीर थी। मन्त्रियों ने इस बात पर जोर दिया कि सरलणवाद रोजगार व्यवस्था के लिए एक सम्भीर सतरा है और व्यापार बाधाओं की, विशेषकर विनिमित देशों में, कम करने की आवश्यकता पर बल दिया गया। आर्थिक विकास को बढ़ावा देने हेतु तकनीकी परिवर्तन की भूमिका पर बल दिया गया और महिलाओं के लिए समान रोजगार व्यवस्था सम्बन्धी नीतियाँ बनाने और उन्हें लागू करने को स्वीकार किया गया। इन उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए अन्तर-विभागीय पद्धति बनाने और उसके विकास को स्वीकार किया गया। कामनवेल्थ औद्योगिक प्रशिक्षणक और अनुभव कार्यक्रम (का. प्र. घ. वा.) के बारे में मन्त्रियों ने यह सिफारिश की कि का. प्र. घ. वा. का तकनीकी महापाठ के लिए कामनवेल्थ विधि के अन्दर स्थापित किया जाए।

(ङ) इसका एशियन और प्रशान्त महासागर श्रम मन्त्री सम्मेलन (सैलबोर्न, अक्टूबर, 1985)—दशवाँ एशियन और प्रशान्त महासागर श्रम मन्त्री सम्मेलन 1-4 अक्टूबर, 1985 तक आस्ट्रेलिया में सैलबोर्न में आयोजित किया गया था। सम्मेलन की कार्यगुची में दो मद्दें थी—अर्थात् युवकों पर राष्ट्रीय श्रम नीतियों का प्रभाव तथा एशियन और प्रशान्त महासागर क्षेत्र में श्रम तथा सम्बन्ध क्षेत्रों में तकनीकी महशुस को प्रोत्साहन देना।

युवकों के सम्बन्धित प्रथम मद्दे के बारे में सम्मेलन का मुख्य निष्कर्ष यह था कि युवकों के लिए रोजगार व्यवस्था का निर्धारण करने के लिए रद्द और मजदूरी आर्थिक विकास आवश्यक महशुसपूर्ण कारक है और महशुस-देशों को दीर्घकालीन रोजगार में अधिक से अधिक वृद्धि करने के लिए उचित नीति शुरू करनी चाहिए। सम्मेलनों ने यह भी महशुस किया कि युवकों को रोजगार व्यवस्था को प्रभावित करने में जनसंख्या वृद्धि एक महशुसपूर्ण कारक है और इस दबाव को कम करने के लिए, भाग लेने वाले सदस्यों को उपयुक्त परिवार नियोजन कार्यक्रम लागू करने चाहिए। इस

सम्मेलन ने मानव ससाधन विकास के महत्व की ओर विशेष ध्यान दिया और व्यावसायिक शिक्षा तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमों पर बल दिया जिनमें 'ग्रॉन एण्ड ग्रॉन द जॉब ट्रेनिंग' शामिल है। इस सम्मेलन ने यह भी सिफारिश की कि स्वरोजगार और छोटे उपक्रमों की स्थापना को प्रोत्साहन दिया जाए।

तकनीकी सहयोग के सम्बन्ध में, इस सम्मेलन ने इस आवश्यकता पर बल दिया कि आई. एल. ओ. इस क्षेत्र के कार्यक्रमों के लिए आवंटित साधनों के अनुपात में वृद्धि करे और तकनीकी सहयोग सहायता को विवेकित करने हेतु और बढम उठाए। विभिन्न क्षेत्रीय कार्यक्रमों और परियोजनाओं तथा यू. एम. डी. पी. और यू. एन. एफ. पी. ए. जैसी सम्बन्धित बहुपक्षीय एजेंसियों के बीच भी अधिक समन्वय पर बल दिया गया। इन सम्मेलन ने इस क्षेत्र में श्रम तथा सम्बन्धित क्षेत्रों में तकनीकी सहयोग को प्राथमिकताओं पर विचार-विमर्श किया और युवकों की जरूरतों, व्यावसायिक स्वास्थ्य, सुरक्षा, कार्यदशाएँ और पर्यावरण, मानव ससाधन विकास सहित रोजगार पर बल दिया जिनमें राष्ट्रीय विकास महिलाओं के योगदान और प्रशासन को सुदृढ़ करना भी शामिल है।

(च) आई. एल. ओ. क्षेत्रीय सम्मेलन का बसवाँ अधिवेशन (जकार्ता, 4-13 दिसम्बर, 1985) — आई. एल. ओ. क्षेत्रीय सम्मेलन का दसवाँ अधिवेशन जकार्ता में 4-13 दिसम्बर, 1985 तक हुआ था। भारत का प्रतिनिधित्व केन्द्रीय श्रममन्त्री की अध्यक्षता वाले त्रिपक्षीय शिष्टमण्डल ने किया था। अन्तर्राष्ट्रीय और क्षेत्रीय निकायों ने पर्यवेक्षकों के अतिरिक्त 30 देशों की सरकारों, निदेशकों तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने इस सम्मेलन में भाग लिया। इस सम्मेलन ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानदण्डों के अतिरिक्त, अल्प व्यक्तियों के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण और व्यावसायिक पुनर्वास पर विचार-विमर्श किया। इस सम्मेलन ने व्यावसायिक प्रशिक्षण को 'सभी के लिए मूलभूत आवश्यकता' और क्षेत्र के लोगों के 'जीवन-स्तर का सुधार' करने हेतु अवसरों का पता लगाने की 'बुँजी' बताया। उन्नति तथा कल्याण में सच्चा योगदान करने के लिए इसे अधिकांश व्यक्तियों, यदि समस्त जनसंख्या तक नहीं, के पास पहुँचना होगा तथा इसे कार्य आवश्यकताओं और विज्ञान सम्भावना के अनुरूप होता होगा। विज्ञान व्यक्तियों के उत्पादक रोजगार में एकीकरण को बढ़ावा देने के उपायों को प्रस्तावित हुए, इस सम्मेलन ने अल्पता को 'सामाजिक, आर्थिक और मानवीय समस्या' बताया। इस सम्मेलन ने प्रतिबन्धित व्यापार पद्धतियों का मुकाबला करने, उत्पादकता में सुधार करने, प्रमुख औद्योगिक दुर्घटनाओं को रोकने और ट्रेड यूनियन अधिकारों को बढ़ावा देने के लिए उपाय करने का अनुरोध किया।

(छ) अन्तर्राष्ट्रीय समाज सुरक्षा एसोसिएशन (आई. एस. एस. ए.) की बैठक — भारत सरकार और कर्मचारी राज्य बीमा निगम, अन्तर्राष्ट्रीय समाज सुरक्षा एसोसिएशन, जेनेवा के सम्बद्ध सदस्य हैं जबकि कर्मचारी भविष्य निधि संगठन एक सह-सदस्य है। वर्ष 1985 के दौरान, विभिन्न बँटकों/सम्मेलनों, विचारगोष्ठियों में भाग लेने के लिए उनमें शिष्टमण्डल विदेश भेजे गए।

भारत ने अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के कार्यान्वयन को बढ़ावा देने के लिए त्रिपक्षीय सलाह मशविरों से सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अभिसमय मन्त्रा 144 का 27 फरवरी, 1979 को अनुसमर्थन किया था। इस अभिसमय का अनुसमर्थन करने वाले देश उन प्रतिपादों को लागू करने के लिए बचनबद्ध हैं, जिनसे यह सुनिश्चन हो कि सरकार, नियोजकों और श्रमिकों के प्रतिनिधि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के कार्यकलापों से सम्बन्धित मामलों पर आपस में प्रभावी सलाह मशविरा करें। ये मामले इस प्रकार हैं—

(क) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की कार्यसूची की मदों में सम्बन्धित प्रस्तावतियों के सम्बन्ध में सरकार के उत्तर और सम्मेलन द्वारा विचार-विमर्श किए जाने वाले प्रस्तावित मूलपाठों पर सरकार की टिप्पणियाँ,

(ख) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सचिवालय की धारा 19 के अनुसरण में अभिसमयों और तिफारिफों की प्रस्तुति के सम्बन्ध में सक्षम प्राधिकारी या प्राधिकारियों को प्रस्तुत किए जाने वाले प्रस्ताव,

(ग) समुचित अन्तराओं में ऐसे अभिसमयों और ऐसी तिफारिफों की पुनर्जांच जिन्हें अभी लागू नहीं किया गया ताकि यह विचार किया जा सके कि उन्हें लागू करने और उनका अनुसमर्थन कर सकने के लिए (इसमें से जो भी उचित हो) क्या उपाय किए जा सकते हैं,

(घ) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सचिवालय की धारा 22 के अधीन अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन को प्रस्तुत की जाने वाली रिपोर्टों से पैदा हुए प्रश्न, और

(ङ) अनुसमर्थित अभिसमयों के प्रत्याख्यान सम्बन्धी प्रस्ताव।

अभिसमयों में यह अपेक्षा की गई है कि बरारों द्वारा तय किए गए समुचित अन्तरालों में परन्तु कम से कम वर्ष में एक बार सलाह-मशविरा किया जाएगा। सक्षम प्राधिकारी के लिए यह भी जरूरी है कि वह सलाह मशविरों से सम्बन्धित प्रतियाओं के कार्यान्वयन के बारे में वार्षिक रिपोर्टें दे। यह रिपोर्टें समय से जारी की जा सकती हैं या यह और अधिक औपचारिक सामान्य रिपोर्टें—उदाहरणार्थ श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्टों के एक अन्वय के रूप में भी हो सकती हैं।

राष्ट्रीय सम्मेलन

(क) राज्य श्रम मन्त्रियों का 35वाँ सम्मेलन—राज्य श्रम मन्त्रियों का 35वाँ सम्मेलन 11 मई, 1985 को नई दिल्ली में केन्द्रीय राज्य श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में हुआ। सम्मेलन में देश के वर्तमान औद्योगिक सम्बन्धों की स्थिति का सम्मान्य जायजा लिया गया और त्रिस्तरीय मुद्दों सुझाव दिए गए—

1. तापाबन्दी के कारणों की औद्योगिक सम्बन्ध-तन्त्र द्वारा जांच की जानी चाहिए और ऐसी जांच के परिणामों का सहितन करने पर स्थिति का तत्ही वाकितन करना चाहिए।

2. इस बात की जांच की जानी चाहिए कि क्या तापाबन्दी की परिभाषा

विस्तृत की जाए ताकि सक्रिया या व्यापार को अस्थाई तौर पर बन्द कर ताता-बन्दी करने की परिपाटी से निपटा जाए ।

3 कामबन्दी, जबरि छुट्टी और छंटनी से सम्बन्धित मामलो मे औद्योगिक विवाद अधिनियम के उपबन्धो को लागू करने के वारे मे स्थगन प्रादेशो के विरुद्ध धयील करने के लिए उचित प्रशासनिक कदम उठाए जाने चाहिए ।

4 अम मामलो मे न्याय-निर्णयन शीघ्र निपटाने के लिए उच्च अधिकार प्राप्त अधिकरणो की स्थापना की जानी चाहिए । स्वच्छिक मध्यस्थता को प्रोत्साहन देने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए ।

5 औद्योगिक सम्बन्धो की स्थिति को मानीटर करने के लिए व्यवस्था को सुदृढ करना चाहिए ।

6 अमिको की देय राशियो को सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए और इसके लिए सम्बन्धित अधिनियमो मे उपयुक्त सशोधन किए जाए ।

7 अमिको की देय राशियो को धदायगी सुनिश्चित करने के लिए समुचित बीमा योजना के ब्यारे तैयार किए जाए ।

8 कम्पनी/यूनिटो के लेखो की वार्षिक लेखा-परीक्षा करते समय इस आशय का प्रमाणपत्र लेने की पद्धति की वार्षिक/सिवानिवृत्ति की बचनबद्धता जैसे उपादान आदि के लिए अपेक्षित फण्ड्स तिद्यमान है ।

9 मजदूरी/बोनस/उपदान, कर्मचारी राज्य बीमा निगम और केन्द्रीय भविष्य निधि की धदायगी से सम्बन्धित कानूनो को प्रभावी रूप मे लागू किया जाना चाहिए ।

10 उपदान सदाय अधिनियम, 1972 के अन्तर्गत आने के लिए विद्यमान 1600 रुपये प्रतिमाह की अधिकतम सीमा को समाप्त किया जाए और इस अधिनियम के उपबन्धो को 10 से कम व्यक्तियो को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानो पर लागू करने के लिए समुचित सरकारो को शक्तियां प्रदान की जाए ।

11 अधिनियम के सीमादेय का विस्तार किया जाए ताकि काफी सख्या मे महिला अमिको को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानो को उसके अन्तर्गत लाया जा सके और इसके विस्तार को अधिब वढाने के लिए त्रिपक्षीय विचार विमर्श किया जाना चाहिए ।

12 कर्मचारी राज्य बीमा निगम को बाल अमिको के स्वास्थ्य की देख-रेख के लिए कार्यक्रम शुरू करना चाहिए ।

13 राज्य सरकारो को शिथिल करने वाले प्रमाण को कम करने की पूरी जिम्मेदारी लेनी चाहिए ।

14 उन प्रतिष्ठानो के खिलाफ दायिदक कारंवाई चलानी चाहिए जिन्होंने अमिको से निधियो को बसूली तो की है मगर उसे जमा नही कराया है और दण हो गए या बन्द कर दिए या समापनाधीन है ।

15. दार्ष्टिक प्रभियोजन चलान के अलावा देय राजियों की वगुली बरन के लिए यथासम्भव शीघ्र कार्रवाई की जानी चाहिए।

16. दुर्घटनाओं और बीमारियों को रोकने के दिन में, मुख्य कारखाना निरीक्षक का जालिमपूर्ण उद्योग में बाधेकलाप बन्द करने के आदेश जारी करने की शक्तियाँ प्रदत्त की जानी चाहियें। जालिमपूर्ण उद्योगों में सुरक्षा विनियमों का लगातार उल्लंघन करने पर प्रतिबन्धन सजा दी जाए।

17 राज्य सरकार अन्तरनाक उत्तरादन प्रविषाओं के सम्बन्ध में मौलत नियमों और अनुसूचियों में निर्धारित नियन्त्रण उपायों को राज्य कारखाना नियमों में शामिल कर दन सभी उपायों को अपनाएँगी।

18 राज्य/सघ-राज्य क्षेत्र सुरक्षा अधिकारियों की नियुक्ति के बार में अपने नियमों की समीक्षा करेंगे, और यह सुनिश्चित करेंगे कि इनमें सुरक्षा अधिकारियों की अपेक्षित घट्टनाएँ, कर्तव्य और उत्तरदायित्व निर्धारित किए गए हैं।

19 टास्क और फोर्सों की रिपोर्टों के आधार पर, राज्य सरकारें जालिमपूर्ण उद्योगों की एक सूची बनाएँगी और स्थीरे कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय को भेजेंगी, जो ऐसे जालिमपूर्ण उद्योगों की एक सामान्य सूची बनाएँगे ताकि अतिन भारतीय आधार पर प्राप्त हित के अघपयन और सर्वेक्षण करने के लिए भविष्य की कार्रवाई योजना बनाई जा सके।

20. जालिमपूर्ण रासायनिक उद्योगों में पर्यावरण की मानीटरिंग करने के लिए आवश्यक जन-शक्ति, उपकरणों और सुविषाओं सहित औद्यागिक स्वास्थ्य प्रयोगशालाओं को राज्यों में स्थापित करने और उन्हें सुदृढ़ करने के लिए केन्द्र द्वारा संचालित एक योजना बनाई जाए जिसमें 50% अगदान राज्य सरकारें और 50% अगदान केन्द्र सरकार करेगी।

21 विभिन्न क्षेत्रों से चुने हुए विनियमों की एक स्थायी समिति राज्य स्तर पर गठित की जाएगी जिसका सयोजक मुख्य कारखाना निरीक्षक होगा। यह समिति समय समय पर जालिमपूर्ण उद्योगों की सुरक्षा दशाओं की जांच करेगी और राज्य स्तर पर एक त्रिपक्षीय समिति को उनके बारे में उपकारी उपायों की रिपोर्ट देगी।

22 श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में एक उच्च अधिकार प्राप्त त्रिपक्षीय सुरक्षा समिति राज्य स्तर पर होगी। यह समिति राज्य भर के कारखानों में समग्र सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में नीति विषयक मामलों का निष्पारण करेगी।

23. देश में व्यापगाधित स्वास्थ्य सेवाओं का एक बाइर बनाया जाएगा ताकि विभिन्नविधिन उपाय लिए जा सकें—

(क) कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय द्वारा

प्रशिक्षण और विकास के लिए समुचित कार्यक्रम बनाए जाएंगे और उन्हें लागू किया जाएगा जिसमें वह एन आई. ओ एच आई और टी सी और राज्य सरकारों के कारखाना निरीक्षणालयों का सहयोग प्राप्त करेगा।

(ख) कर्मचारी राज्य बीमा निगम प्रत्येक राज्य में व्यावसायिक स्वास्थ्य नैदानिक केन्द्र स्थापित करेगा और वे केन्द्र कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र के व्यावसायिक स्वास्थ्य क्लिनिकों, जिनकी सातवीं पंचवर्षीय योजना में परिवर्तन की गई है, के पूर्ण सहयोग से काम करेंगे।

24 बन्धुभा श्रमिका के पुनर्वास कार्यक्रम को विद्यमान समेकित ग्रामीण विकास कार्यक्रम और राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम के साथ समन्वित किया जाना चाहिए।

25 समेकित ग्रामीण विकास कार्यक्रम और राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम के अधीन उपलब्ध अनुदान, बन्धुभा श्रमिकों के पुनर्वास हेतु मिलने वाले अनुदान के अतिरिक्त होगा।

26. बन्धुभा मजदूरों के पुनर्वास के लिए अनुदान को बैंकों से श्रृण लेने के लिए मूल धन के रूप में प्रयोग किया जाना चाहिए तथापि यह स्वीकृत परियोजना लागत की सीमाओं के भीतर होना चाहिए।

27 केन्द्रीय सैंटर योजना के अधीन 4000 रुपये की सीमा काफी साल पहले निर्धारित की गई थी और इस सीमा को बढ़ाए जाने की आवश्यकता है।

28 4000 रुपये के अनुसृत अनुदान के अलावा पता लगाने के समय और कार्यक्रम शुरू होने के समय के बीच की अवधि के लिए अतिरिक्त अनुदान की व्यवस्था की जाए।

29 बन्धुभा श्रमिकों के पुनर्वास के लिए अनुदान का उपयोग प्रमाणपत्रों की शत-प्रतिशत प्राप्ति पर और न देते हुए रिलीज किया जाना चाहिए। यदि प्राप्त होने वाले उपयोग प्रमाणपत्रों का 75 प्रतिशत भी प्राप्त हो जाए तो अनुदान रिलीज करने के प्रयोजनार्थ उपयोग प्रमाण पत्रों की अप्राप्ति को टाला जा सकता है।

30 जहाँ कहीं सम्भव हो, वहाँ स्वैच्छिक एजेंसियों की सशक्तता और इच्छा का उपयोग किया जाए ताकि ग्रामीण समाज में मूलभूत परिवर्तन किए जा सकें। इन स्वैच्छिक एजेंसियों में कामकाज को ग्रामीण सगठनों की विद्यमान योजनाओं के साथ सम्बद्ध किया जा सकता है।

31 जब कभी सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम या सरकार प्रधान नियोजक हो तो ठेके में यह उपबन्ध किया जाना चाहिए कि ठेकेदार अपने ठेके श्रमिकों को कम से कम निर्धारित न्यूनतम मजदूरी की धदायगी करेगा। ठेकेदार के सभी विन

श्रुतान के लिए केवल सभी काम किए जाएँ जब प्रथम नियोजन यह प्रमाणित कर दे कि निर्धारित न्यूनतम मजदूरी अदा की गई है।

32 बीड़ी श्रमिका के लिए आवास योजनाया को आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए राज्य सरकारों द्वारा चलाई जा रही विद्यमान आवास योजनाया के साथ सम्बद्ध किया जाना चाहिए।

33 एक राष्ट्रीय काम श्रम परियोजना शुरू की जाएगी ताकि जिन क्षेत्रों में बाल श्रमिक संकेन्द्रित हैं उनमें प्रभावी ढंग में हस्तक्षेप किया जा सके।

34 जब दो या अधिक राज्यों में विद्यमान किसी अनुभूचित रोजगार में मजदूरी में व्यापक असमानता हो, तो वहाँ सभी सम्बन्धित पक्षों द्वारा इन असमानता को कम करके के लिए प्रयास किए जाने चाहिए।

35-स्व-निर्भोजन को बढ़ावा देने के लिए रोजगार कार्यालयों को सुदृढ़ करने के लिए केन्द्रीय योजना को, जो इस समय प्रायोगिक आधार पर 30 दिना में चलाई जा रही है, व्यापकभय सारे देश में लागू किया जाना चाहिए।

36 सम्मेलन इस पक्ष में था कि रोजगार कार्यालयों के काम में क्रमबद्ध तरीके से कम्प्यूटर लगाया जाए ताकि रजिस्टर हुए व्यक्तियों और नियोजकों का तत्पर, उद्देश्ययुक्त और प्रभावी सेवा उपलब्ध कराई जा सके।

37 प्रत्येक राज्य में कम से कम मॉडल रोजगार कार्यालय स्थापित किया जाना चाहिए। ऐसे कार्यालय में समुचित स्टॉक, उचित भवन, प्राग-नुको और रजिस्ट्रेशन के लिए आने वाले व्यक्तियों आदि के लिए उचित मुविषाएँ हों।

38. केवल महिलाओं के लिए नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान खोलने जान की अत्यन्त आवश्यकता है जिससे विद्यमान औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों से बौत्तों को स्थानान्तरित किया जाए ताकि महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों में सुधार किया जा सके।

39 निम्नलिखित मामलों की जांच करने के लिए श्रम मंत्रियों का एक दल गठित किया जाना चाहिए। महाराष्ट्र सरकार के श्रम मन्त्री इस दल के संयोजक होंगे—

1. औद्योगिक प्रतिष्ठानों की स्थापना होने में ही पृथक निदिष्ट निधि का मृजन जिसका श्रमिकों की देय राशियों की अदायगी के लिए जहाँ वही आवश्यक हो, प्रयोग किया जा सके।
2. गैर-सरकारी क्षेत्र में प्रबन्धन में श्रमिक महामाजिदों और आर्थिक उपबन्धों का प्रश्न।
3. उपदान बीमा स्कीम।
4. राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी।
5. महिला श्रमिकों से सम्बन्धित श्रम कानूनों की समीक्षा।
6. कोई अन्य मद जिसे केन्द्रीय श्रम मन्त्री समिति के विचारार्थ निदिष्ट करें।

श्रम मन्त्रियों के ग्रुप ने 27-7-1985 और 23-9-1985 को अपनी बैठकें की।

(ख) भारतीय श्रम सम्मेलन—भारतीय श्रम सम्मेलन का 28वाँ सत्र नई दिल्ली में श्रम मन्त्री की अध्यक्षता में 25-26 नवम्बर, 1985 का हुआ था। केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठनों यानी इस्टक, हिन्द मजदूर सभा, भारतीय मजदूर सभा, यू. टी. यू. सी. (एल एस), टी यू सी. सी., एटक, एन. एन. प्रो., मीट्र और यू टी यू सी के प्रतिनिधियों और नियोजकों, संगठनों, जिनमें एम्प्लायर्स फेडरेशन ऑफ इण्डिया, ऑल इण्डिया ग्रामिनाइजेशन ऑफ एम्प्लायर्स और ऑन इण्डिया मैन्युफैक्चरर्स प्राते थे, के प्रतिनिधियों ने सम्मेलन में भाग लिया। सम्मेलन में 28 राज्यों/सघ-राज्य क्षेत्रों और 18 केन्द्रीय मन्त्रालयों के प्रतिनिधियों ने भी भाग लिया। 21 राज्यों/सघ-राज्य क्षेत्रों के श्रम मन्त्रियों ने अपने राज्य/सघ-राज्य क्षेत्र का प्रतिनिधित्व किया।

सम्मेलन की कार्यसूची में ये मदें थी, अर्थात् (1) औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति की समीक्षा, (2) उद्योग में रूग्णता, (3) प्रबन्ध में श्रमिक सहभागिता और सांविधिक व्यवस्था करने का प्रश्न, (4) सुरक्षा और स्वास्थ्य, (5) उपदान, बीमा योजना, (6) न्यूनतम मजदूरी, (7) व्यापक बाल श्रम विधेयक, (8) कल्याण निधियाँ, (9) कर्मचारी राज्य बीमा निगम और कर्मचारी भविष्य निधि पर टिप्पणियाँ, और (10) भारतीय श्रम सम्मेलन में श्रमिक संगठनों को प्रतिनिधित्व देने का मानदण्ड।

प्रधान मन्त्री ने सम्मेलन में भाग लेने वालों को 25-11-1985 को सम्बोधित किया। उन्होंने श्रम की उत्पादकता बढ़ाने और कार्य-आचार का विकास करने और उद्योग में प्रबन्धकों एवं श्रमिकों, दोनों की ओर से कार्य-संस्कृति और अनुशासन बनाने की आवश्यकता पर जोर दिया। श्रमिकों के लिए सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य की समस्या का उल्लेख करते हुए, उन्होंने प्रबन्धकों से कहा कि वे ऐसे समुचित उपायों को विकसित करें जो हमारी स्थितियों के अनुकूल हों और जिन्हें श्रमिकों के पूरे सहयोग और कार्यशीलता से बनाया जाए। इसके अलावा, हमें कौशल विकास एवं प्रशिक्षण की आवश्यकताओं पर भी ध्यान देना है जिससे कर्मचारी की क्षमता के स्तर में वृद्धि हो। उन्होंने काल श्रम की समस्या का समाधान करने के लिए व्यावहारिक जोर देने की आवश्यकता पर जोर दिया। प्रधान मन्त्री जी ने इस बात पर भी जोर दिया कि असंगठित श्रमिकों की दशाओं पर अधिक ध्यान दिया जाए।

विस्तृत विचार विमर्श के बाद, निम्नलिखित विषयों के बारे में मतभेद हुआ—

1 सम्मेलन में निर्णय लिया गया कि स्वार्द्ध श्रम समिति को पुनः चालू किया जाए और इसकी बैठक छ माह में एक बार होनी चाहिए। यह

समिति सशक्ति होनी चाहिए और इसका गठन केन्द्रीय श्रम मन्त्री पर छोड़ दिया जाए।

2 सम्मेलन ने केन्द्रीय वित्त मन्त्री के इस मुभाव का स्वागत किया कि थम मन्त्रालय को एक छोटा सा दल गठित करना चाहिए जो सरकार की इस बात को देखने में मदद करेगा कि सातवीं पंचवर्षीय योजना के दौरान सार्वजनिक क्षेत्रों के उपक्रमों से 35,000 करोड़ रुपये राजि के बराबर के प्रान्तरिक क्षेत्रों को जुटाया जा सके। सम्मेलन में महसूस किया गया कि वित्त मन्त्रालय से परामर्श कर एक निपथीय दल गठित किया जाए।

3 सम्मेलन ने औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति में हुए सामान्य सुधार को दाढ़ किया। इसमें महसूस किया गया कि जहाँ तक सम्भव हो सके, विवादों को द्विपक्षीय तन्त्र के माध्यम से निपटाया जाना चाहिए। जहाँ यह सम्भव न हो, वहाँ निपथीय तन्त्र का सहारा लिया जा सकता है या विवाद को स्वेच्छिक माध्यम के लिए निर्देशित किया जा सकता है। न्याय निणयन की प्रवेश स्वेच्छिक माध्यम को वरीयता दी जानी चाहिए।

4 सम्मेलन ने श्रम मन्त्रालय द्वारा श्रमिकों के विवादों को निपटाने में किए जाने वाले दीर्घ विलम्बों के बारे में चिन्ता व्यक्त की। सम्मेलन ने सरकार से यह भी अप्रार्थ किया कि वह औद्योगिक सम्बन्ध प्रायोग स्थापित करने के बारे में सतत मेहता समिति की सिफारिशों पर अपनी विचारों को अन्तिम रूप दे।

5. औद्योगिक यूनिटों में श्रद्धती हुई कम्पना पर चिन्ता व्यक्त की गई और यह महसूस किया गया कि कम्पना के कारणों की जांच करने के लिए सुरन्त निवारक बन्दम उठाने चाहिए और इसे रोकने के लिए प्रभावी उपचारों काईवाई शुरू की जानी चाहिए। कम्प यूनिटों के शीघ्र पुनर्वास और उन्हें फिर से चलाने के कार्यक्रमों पर जोर दिया जाना चाहिए। उद्योगों में कम्पना की समस्या को मानोटर करने के लिए बन्द पडे यूनिटों के हरेक मामले तथा सम्भाव्य कम्प होने वाले यूनिटों की स्थिति का गहन अध्ययन करने के लिए एक स्थायी समिति गठित की जानी चाहिए। सम्मेलन न ससद् में पहले ही देश किए गए कम्प औद्योगिक कम्पियाँ (विशेष उपबन्ध) विधेयक, 1985 का सामान्यन स्वागत किया। तथापि यह मुभाव दिया कि सरकार को कम्प औद्योगिक यूनिटों को एक सम्भाव्यता दल होने वाले यूनिटों को बन्द होने से रोकने के लिए उनको भी इसके सीमा क्षेत्र में लाने के लिए उक्त विधेयक में संशोधन करने पर विचार करना चाहिए। सम्मेलन में यह भी महसूस किया गया कि कर्मचारियों को बोर्ड में श्रमिकों के पगवारों को पूर्ण प्रतिनिधित्व दिया जाए और इसमें राज्य सरकारों को भी प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए।

6 सम्मेलन में सार्वजनिक/मैर-सरकारी एवं सहकारी क्षेत्रों के प्रबन्ध में बोर्ड स्तर समेत विभिन्न स्तरों में श्रमिकों की सहभागिता सम्बन्धी योजना को लागू

करने को सिद्धांतिक रूप से स्वीकार किया गया। इस योजना को स्वीकृत रूप से प्रपनाने या इसे विधान बना कर प्रपनान और इसे लागू करने के तरीके सम्बन्धी प्रश्न को स्थायी श्रम समिति पर ही विचार करने के लिए छोड़ दिया गया। उक्त समिति कार्यसूची के कायजातो में यथा प्रस्तावित ढाँचे और रूपरेखाओं पर भी विचार कर सकती है।

7 सम्मेलन में महसूस किया गया कि श्रमिकों की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए विद्यमान उपायों को बढ़ाया जाना चाहिए, उन्हें प्रभावी ढंग से लागू किया जाना चाहिए और उन पर निगरानी रखनी चाहिए। यह भी महसूस किया गया कि इन उपायों को नियोजकों और श्रमिकों के सक्रिय सहयोग के बिना लागू नहीं किया जा सकता और श्रमिकों की सुरक्षा उपकरण में पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

सम्मेलन ने यह भी नोट किया कि श्रम मन्त्रालय कारखाना अधिनियम में संशोधन करने के प्रस्तावों पर विचार कर रहा है और यह इच्छा व्यक्त की कि प्रस्तावित सुझावों पर शीघ्र कार्रवाई की जाए। यह भी महसूस किया गया कि कारखाना अधिनियम में सुरक्षा और स्वास्थ्य से सम्बन्धित उपबन्धों का बार-बार उल्लंघन करने के लिए अधिक कठोर दण्ड होना चाहिए।

8 श्रम मन्त्रालय द्वारा यथा प्रस्तावित उपदान बीमा योजना के बारे में मतभेद था। तथापि यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि प्रबन्ध तन्त्र द्वारा बीमा किस्त की प्रदायगी न करने की दशा में श्रमिकों के उपदान की प्रदायगी करने पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ना चाहिए।

9. सम्मेलन ने राष्ट्रीय न्यूनतम मजदूरी की आवश्यकता पर चर्चा की। जब तक यह व्यवहार्य न हो, क्षेत्रीय न्यूनतम मजदूरी नियत करना वांछनीय होगा जिसके बारे में केन्द्रीय सरकार दिशा-निर्देश निर्धारित करे। न्यूनतम मजदूरी में नियमित अन्तरालों में संशोधन किया जाना चाहिए और इन्हें जीवन निर्वाह लागत में होने वाली वृद्धि से सम्बद्ध करना चाहिए।

10 सम्मेलन में बाल श्रमिकों सम्बन्धी व्यापक विधान बनाने के प्रस्ताव का समर्थन किया गया। तथापि यह राय व्यक्त की गई कि यह समस्या सामाजिक-आर्थिक मजदूरी से उत्पन्न होती है और इसे केवल विधान बनाकर नहीं सुलझाया जा सकता। यह महसूस किया गया कि इस समस्या को प्रभावी ढंग से निपटाने का एक तरीका उन परिवारों की आर्थिक दशाओं में सुधार करना है जिन्हें परिस्थितियों से मजबूर होकर अपने बच्चों को काम पर भेजना पड़ता है। सम्मेलन में व्यक्त की गई चिन्ता को ध्यान में रखते हुए, यह महसूस किया गया कि उन उद्योगों के बारे में, जहाँ बाल श्रमिक अधिक हैं, केन्द्रीय और राज्य स्तरों पर औद्योगिक त्रिपक्षीय समितियाँ गठित की जाएँ। ये समितियाँ न केवल नीतियाँ निर्धारित करें बल्कि इस सम्बन्ध में शुरू की गई योजनाओं/कार्यक्रमों को भी मानीटर करें।

11 सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि घसंगठित क्षेत्र में कार्य की दशाओं में सुधार करने के लिए तत्काल कदम उठाए जान और कल्याण निधि के लाभों को इस क्षेत्र के कर्मचारियों तक पहुँचाने की आवश्यकता है। इस उद्देश्य के लिए यदि आवश्यक है तो और कल्याण निधियाँ बनाई जानी चाहिए। कल्याण निधि के लाभों का कर्मचारियों पर्याप्त रूप से लाभ उठा सकें, इसलिए निधियों से सहायता की पात्रता के लिए आय की सीमा का बढ़ाया जाना चाहिए।

12. सम्मेलन में यह विचार व्यक्त किया गया कि कर्मचारी राज्य बीमा योजना के सीमा क्षेत्र के विस्तार की उन मामलों में अनुमति दी जाए जहाँ पर्याप्त वैज्ञानिक व्यवस्थाएँ उपलब्ध हैं और इस सम्बन्ध में नियोजकों और कर्मचारियों द्वारा माँग की गई थी। तथापि सम्भावित वित्तीय सगठनात्मक और अन्य कठिनाइयों को देखते हुए सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि इस विषय को निगम की स्थाई समिति के विचारार्थ भेज दिया जाए।

जहाँ तक कर्मचारी भविष्य निधि का सम्बन्ध है, यह सामान्य राय थी कि प्रशिक्षण को घाट प्रतिगत में बढ़ाकर दस प्रतिशत कर दिया जाए तथापि अधिकांश नियोजकों ने इस विषय पर असहमति व्यक्त की।

सम्मेलन में यह महसूस किया गया कि भारतीय थर्म सम्मेलन के कर्मचारियों के प्रतिनिधियों के मानदण्ड के प्रश्न पर सेण्ट्रल ट्रेड यूनियन कार्गनाइजेशनों द्वारा विचार विमर्श तथा निरालंघन किया जाना चाहिए और उनमें किसी मतभेद के मामले में सरकार उस विषय पर निर्णय ले सकती है।

(ग) त्रिपक्षीय औद्योगिक समितियाँ—इस वर्ष के दौरान रसायन उद्योग, इञ्जीनियरी उद्योग, सूती कपड़ा उद्योग, जूट उद्योग, वायान उद्योग, सड़क परिवहन उद्योग, चर्म शोधनशाखाओं और चर्म-वस्तु निर्माण उद्योग, सीमेंट उद्योग और भवन और निर्माण उद्योग सम्बन्धी त्रिपक्षीय औद्योगिक समितियों को पुनर्गठित किया गया ताकि त्रिपक्षीय परामर्शी तन्त्र को सुदृढ़ किया जा सके। रसायन उद्योग, इञ्जीनियरी उद्योग, वायान उद्योग, सड़क परिवहन उद्योग और चर्म शोधनशाखाएँ एक चर्म वस्तु निर्माण उद्योग और जूट उद्योग सम्बन्धी औद्योगिक समितियों की इस वर्ष के दौरान बैठकें हुईं। इन बैठकों में औद्योगिक सम्बन्ध स्थिति, सुरक्षा और व्यावसायिक स्वास्थ्य, प्रबन्ध में श्रमिक सहभागिता और समान गृहणा योजनाओं आदि से सम्बन्धित मुद्दों पर चर्चा हुई।

रोजगार

(Employment)

प्रत्येक देश में काम करने योग्य व्यक्तियों को काम मिलना आवश्यक है। यदि किसी देश के निवासियों को रोजगार नहीं मिलता है तो वह देश समृद्ध व गुणी नहीं हो सकता है। "रोजगार के अधिक धक्कर होने पर लोगों को अपनी समृद्धि और वस्तुओं तथा सेवाओं के उत्पादन में रुचि करने में मुश्किल रहती है और

परिणामस्वरूप राष्ट्रीय कल्याण में वृद्धि होती है।¹ हमारी समस्त वार्षिक क्रियाओं का उद्देश्य मानवीय आवश्यकताओं को पूरा करके सन्तोष प्राप्त करना है। बेरोजगारी तथा घटते-बेरोजगारी वार्षिक दुर्दशा एवं गरीबी की प्रधानता का सूचक होती है।

पूर्ण रोजगार वह स्थिति है जिसमें बेकारी को समाप्त कर दिया जाता है। इसके अन्तर्गत—

1 श्रम की प्रभावपूर्ण माँग इसकी पूर्ति से अधिक होती है।

2 श्रम की माँग का उचित निर्देशन होता है।

3 श्रम और उद्योग दोनों सगठित होने के कारण माँग और पूर्ति में समायोजन होता रहता है। पूर्ण रोजगार के साथ-साथ बेरोजगारी भी पाई जाती है जिसे घर्षणात्मक बेरोजगारी (Frictional Unemployment) कहा जाता है। पूर्ण रोजगार की स्थिति में वर्तमान मजदूरी दरों पर कार्य करने वालों को रोजगार मिल जाता है। पूर्ण रोजगार में दो बातें सम्मिलित की जाती हैं।²—

1 बेरोजगार व्यक्तियों की तुलना में अधिक जगह खाली होती है।

2 मजदूरी उचित होती है जिस पर सब कार्य करने को तैयार होते हैं।

पूर्ण रोजगार की शर्तें

एक स्वतन्त्र अर्थ-व्यवस्था में पूर्ण रोजगार प्राप्त करने हेतु निम्नलिखित शर्तें होना आवश्यक हैं—

1 समुचित कुल व्यय बनाए रखना—यदि कुल व्यय अधिक होगा तो इससे विभिन्न उत्पादन के साधनों को रोजगार मिलेगा, भाव प्राप्त होगी, व्यय करेंगे और इसके परिणामस्वरूप उद्योग के उत्पादन की माँग बढ़ेगी। यह कार्य निजी उद्यमियों द्वारा नहीं किया जा सकता। वर्तमान समय में प्रत्येक सरकार का यह दायित्व हो गया है कि मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करने हेतु सार्वजनिक व्यय में वृद्धि करे। सार्वजनिक व्यय में वृद्धि घाटे के बजट (Deficit Budget) द्वारा की जा सकती है और अधिक रोजगार के प्रवर्धन उत्पन्न किए जा सकते हैं।

2. उद्योगों के स्थानीयकरण पर नियन्त्रण द्वारा भी पूर्ण रोजगार प्राप्त किया जा सकता है। जहाँ उद्योगों का स्थानीयकरण होगा, वहाँ वृद्धि, वृष्ण, वृष्णानी, म. पता चल जाएगा कि किन उद्योगों में श्रम की कितनी-कितनी माँग है। इसके लिए बाँझनीय स्थानीयकरण को प्रोत्साहन देना होगा।

3. नियन्त्रित श्रम की गतिशीलता (Controlled Mobility of Labour)—यह तभी सम्भव हो सकता है जब श्रम बाजार सगठित हो। यदि श्रम बाजार

1 Saxena R C. : Labour Problems and Social Welfare, p 899.

2 Das Naba Gopal : Unemployment, Full Employment and India, p 10.

संगठित नहीं होगा तो श्रमिकों को न तो पूर्ण रोजगार ही मिल सकेगा और न वेचिन मजदूरी ही। भारत जैसे विकासशील देश में श्रमिक प्रतिष्ठित, प्रशान्ति एवं रुढ़िवादी होने के साथ साथ प्रसंगिक भी होते हैं। इसलिए उनमें गतिशीलता का अभाव पाया जाता है, उनकी सोदाशरी शक्ति दुर्बल होती है और कनस्वरूप नियोजन द्वारा कम मजदूरी देकर उनका शोषण किया जाता है।

विविध देशों में सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के साथ-साथ पूर्ण रोजगार की स्थिति भी विद्यमान है लेकिन बेरोजगारी घटते रोजगार और निर्यन्ता के कारण सरकार सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ शुरू करने में असमर्थ होती है। भारत जैसे विकासशील देश में इन बुराइयों को दूर करने में सरकार असक्त रही है यद्यपि वित्तीय समस्या सबसे महत्त्वपूर्ण समस्या है।¹

विविध देशों में हमें बेरोजगारी तथा घटते-बेरोजगारी देखने की मिलती है। भारत जैसे विकासशील देश में कई पंचवर्षीय योजनाओं के समाप्त होने के बाद बड़े बेरोजगारी ज्यों की त्यों बनी हुई है। प्रो. नरेंद्र के अनुसार, घटते विभिन्न देश कृषि प्रधान हैं और वहाँ पर कृषि उद्योग में 15 से 20% घिरी हुई बेरोजगारी (Disguised Unemployment) देखने की मिलती है।

“बेरोजगारी यह स्थिति है जिसके अन्तर्गत एक देश में कार्य करने योग्य व्यक्तियों की काम करने की इच्छा होती है, लेकिन उन्हें कार्य वर्तमान मजदूरी दरों पर नहीं मिलता है।”²

बेरोजगारी के प्रकार

रोजगार के सम्बन्ध में समय समय पर विभिन्न धर्मशास्त्रियों ने अलग अलग सिद्धान्त प्रतिपादन किए हैं। प्रतिष्ठित धर्मशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी अम की माँग और पूर्ति में असम्तुलन उत्पन्न होने से होती है। जब अम की पूर्ति इसकी माँग से अधिक होती है तब बेरोजगारी होती है तथा इसके विपरीत पूर्ण रोजगार देखने की मिलता है। उनके अनुसार बेरोजगारी दो प्रकार की होती है—

1 धर्मशास्त्रिक बेरोजगारी (Frictional Unemployment)—अम की माँग और पूर्ति में असम्तुलन उत्पन्न होने से जब अम बेरोजगार हो जाता है तो वह धर्मशास्त्रिक बेरोजगारी कहलाती है।

2 ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary Unemployment)—यह स्थिति है जिसके अन्तर्गत श्रमिक वर्तमान मजदूरी दर पर कार्य करने को तैयार नहीं होते हैं। अतः प्रतिष्ठित धर्मशास्त्रियों के अनुसार बेरोजगारी अम की माँग और पूर्ति के असम्तुलन का परिणाम है।

1 Das Naba Gopal Unemployment Full Employment and India, p 23
2 Saxena R C Labour Problems and Social Welfare, p 899

प्रो. कीन्स के अनुसार बेरोजगारी सन्तुलन की दशा में नहीं होती है। उन्होंने अनैच्छिक बेरोजगारी (Involuntary Unemployment) का विचार दिया है। इसके अन्तर्गत कोई भी श्रमिक वर्तमान वास्तविक मजदूरी से कम मजदूरी पर कार्य करने के लिए तैयार होता है। किसी कार्य में लगे रहने मात्र से हम यह नहीं कह सकते कि बेरोजगारी नहीं है। जो व्यक्ति आर्थिक रूप से कार्य पर लगे हुए है अथवा अपनी योग्यता से कम कार्य पर लगे रहना, थोड़े कार्य पर अधिक श्रमिक लगे रहना यह सब बेरोजगारी ही है।

इस प्रकार ऐच्छिक बेरोजगारी (Voluntary Unemployment) वह बेरोजगारी है जिसमें श्रमिक वर्तमान मजदूरी दरों पर कार्य करने को तैयार नहीं होता है।

प्रो. कीन्स के अनुसार अधिक बचत (Over-saving) और कम व्यय (Under-spending) जो कि आय के असमान वितरण का परिणाम हैं, बेरोजगारी उत्पन्न करते हैं। अतः बेरोजगारी को दूर करने के लिए अधिक व्यय और कम बचत की जाए जिससे उद्योग में वृद्धि होगी और प्रभावपूर्ण मांग (Effective Demand) अधिक होने से अधिक आर्थिक क्रियाओं के परिणामस्वरूप अधिक साधनों को रोजगार अधिक मिल सकेगा।

बेरोजगारी के कई रूप हो सकते हैं—

1. आर्थिक बेरोजगारी (Economic Unemployment)—वह बेरोजगारी है जो व्यापार चक्रों के उतार-चढ़ाव के कारण उत्पन्न होती है। आर्थिक मन्दी के व्यापारिक क्षेत्रों में उत्पन्न होने से देश में बेरोजगारी फैल जाती है।

2. औद्योगिक बेरोजगारी (Industrial Unemployment)—जब कोई उद्योग असफल हो जाता है और इसके परिणामस्वरूप रोजगार के अवसर कम अथवा बिल्कुल ही समाप्त हो जाते हैं तो वह औद्योगिक बेरोजगारी का प्रकार होगा।

3. मौसमी बेरोजगारी (Seasonal Unemployment)—वे उद्योग जो साल भर नहीं चलते हैं और शेष अवधि में उन्हें बन्द करने से बेरोजगारी फैला देते हैं, मौसमी बेरोजगारी के अन्तर्गत आते हैं।

4. पारिजिक बेरोजगारी (Technological Unemployment)—उत्पादन तरीकों में परिवर्तन के कारण पुराने श्रमिक बेरोजगार हो जाते हैं, उन्हें फिर से प्रशिक्षण दिया जाता है। यह उद्योग में विवेकीकरण और आधुनिकीकरण (Rationalisation and Modernisation) का परिणाम है।

5. शिक्षित बेरोजगारी (Educated Unemployment)—शिक्षा के कारण जब शिक्षित व्यक्तियों को रोजगार नहीं मिलता है तो यह शिक्षित बेरोजगारी है।

6. छिपी हुई बेरोजगारी या ऋद्ध बेरोजगारी (Disguised Unemployment or Under-employment)—यह वह स्थिति है जिसमें श्रमिक या व्यक्तियों

को कार्य तो मिला हुआ होता है, लेकिन पूरा कार्य नहीं मिला होता है। उदाहरणतया भारतीय कृषि में ऐसी ही स्थिति है। काम कम है, खेती की मजदूरी अधिक है।

बेरोजगारी के कारण

बेरोजगारी क्यों उत्पन्न होती है? अर्थात् इसका क्या कारण है? पूँजी की कमी, तकनीकी परिवर्तन, अधिक मजदूरी, अधिक जनसंख्या अधिक कर भार, औद्योगिक अस्थिरता, श्रम संगठनों का अभाव आदि ऐसे तन्त्र हैं जिनके परिणामस्वरूप किसी भी देश में साधना या अधिक रोजगार के अवसर प्रदान करना सम्भव नहीं होता है।

बेरोजगारी को दूर करने के लिए कई कार्यक्रम विस्तृत पैमाने पर शुरू करने पड़ेगे जिसमें बेरोजगारी किसी भी देश की अर्थ-व्यवस्था में समाप्त की जा सके।

श्रम को माँग और पूँजी में मनुवृत्त स्थापित करने हेतु रोजगार बाजारों की स्थापना करनी चाहिए जिसमें श्रम के प्रेता तथा निप्रेता दोनों अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति कर सकें हैं। स्थापारिक चर्चों के कारण उभर बेरोजगारी का समाप्त करने के लिए सरकार या प्रती धार्मिक नीतियाँ, जैसे—बौद्धिक नीति, राजकीय नीति, मूल्य नीति, आयात निर्यात नीति का उपयुक्त ढंग से निर्धारण करना चाहिए।

मौसमी बेरोजगारी दूर करने हेतु अलग अलग मौसम के उद्योगों का एक दूसरे से मिलाकर बेरोजगारी को समाप्त किया जा सकता है। औद्योगिक अस्थिरता को दूर करने के लिए मुद्रा एवं सुगमठित धन मजदूरी को प्राथमिकता देना, बेरोजगारी को समाप्त करना शुरू करना, प्रत्यक्ष में सहभागिता, आदि अर्थ उठाए जा सकते हैं।

भारत में रोजगार की स्थिति का एक चित्र

भारत सरकार के धार्मिक सन्दर्भ ग्रन्थ 1985 में रोजगार सम्बन्धी धार्मिक विवरण इस प्रकार दिया गया है—

रोजगार

संगठित क्षेत्र, अर्थात् इस या इसमें अधिक व्यक्तियों को काम पर लगाने वाले औद्योगिक क्षेत्र तथा गैर-कृषि क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों में रोजगार माँ 1983 में 239.5 लाख से बढ़कर मार्च, 1984 में 224.9 लाख (अर्थात्) हुआ गया। यह वृद्धि 1982-83 की 2.0 प्रतिशत की तुलना में 1.4 प्रतिशत थी। औद्योगिक क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि विद्यमान वर्ष के 3 प्रतिशत के मुकाबले 1983-84 में 2.6 प्रतिशत हुई। निजी क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि 1982-83 में 0.3 प्रतिशत के मुकाबले 1983-84 में 1.2 प्रतिशत हुई।

एन.एस.एस.सी. के 32वें दौर में प्राप्त धार्मिक परिणामों के आधार पर राष्ट्रीय पर्याय योजना के दस्तावेजों में मार्च, 1980 में बेरोजगारी का अनुमान

दिया गया है। ये परिणाम ग्राम स्थिति, साप्ताहिक स्थिति तथा दैनिक स्थिति तीन धारणाओं पर आधारित हैं। ग्राम स्थिति के अनुसार मार्च, 1980 में 15 वर्ष या उससे अधिक आयु के बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या 1.14 करोड़ थी। साप्ताहिक स्थिति उन औसत व्यक्तियों से सम्बन्धित है जिन्हें मार्च, 1980 में सर्वेक्षण वाले सप्ताह में एक घण्टे के लिए भी काम नहीं मिला या जो काम ढूँढ़ रहे थे या काम के लिए उपलब्ध थे। मार्च, 1980 में ऐसे लोगों की संख्या जो 15 वर्ष या इससे अधिक आयु के थे, 1.16 करोड़ थी। साप्ताहिक बेरोजगारी के ये अनुमान रोजगार की सही स्थिति नहीं दर्शाते, क्योंकि लाखों व्यक्ति ऐसे हैं कि जिन्हें हफ्तों कार्य नहीं मिलता। उन्हें कुछ दिन के लिए कार्य मिलता है परन्तु उसी सप्ताह में कुछ दिन कार्य नहीं मिलता। इसलिए बेरोजगार व्यक्तियों की बजाय बेरोजगार दिन औसत दैनिक बेरोजगारों की संख्या का अनुमान लगाने के लिए गिने गए हैं। 15 वर्ष या इससे अधिक आयु के औसत बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या मार्च, 1980 में 1.98 करोड़ थी।

राष्ट्रीय रोजगार सेवा

राष्ट्रीय रोजगार सेवा, 1945 में शुरू की गई। इसके अन्तर्गत प्रशिक्षित कर्मचारियों द्वारा चलाए जाने वाले अनेक रोजगार कार्यालय खोले गए हैं। ये रोजगार कार्यालय रोजगार की तलाश करने वाले सब प्रकार के व्यक्तियों की सहायता करते हैं, जिनमें शारीरिक रूप से बाधित व्यक्ति, भूतपूर्व सैनिक, अनुसूचित जातियाँ, और जनजातियाँ विश्वविद्यालय के विद्यार्थी तथा व्यावसायिक और प्रबन्धक पदों के उम्मीदवार भी शामिल हैं। रोजगार सेवा अन्य काम भी करती है जैसे जनशक्ति के श्रेष्ठ उपयोग के लिए रोजगार परामर्श तथा व्यावसायिक मार्ग दर्शन, रोजगार सम्बन्धी सूचनाएँ एकत्र और प्रचारित करना या रोजगार और घण्टों सम्बन्धी अनुसन्धान के क्षेत्र में सर्वेक्षण और अध्ययन करना। ये अनुसन्धान तथा अध्ययन ऐसे आधारभूत भाँके उपलब्ध कराते हैं जो जनशक्ति के वृद्ध पहलुओं पर नीति निर्धारण में सहायक होते हैं।

1959 के रोजगार कार्यालय (रिक्त स्थानों का अनिवार्य ज्ञापन) अधिनियम के अन्तर्गत सभी सरकारी और निजी क्षेत्र में ऐसे गैर-कृषि प्रतिष्ठानों का जिनमें 25 या 25 से अधिक छादमी काम करते हों, यह दायित्व है कि अपने यहाँ रिक्त स्थानों की सूचना (कुछ अपवादों के साथ) अधिनियम के अन्तर्गत व नियमों के अनुसार रोजगार कार्यालयों को दें और समय-समय पर सूचित करें।

31 दिसम्बर, 1984 को देश में कुल 666 रोजगार कार्यालय थे जिनमें 79 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना तथा मार्ग दर्शन ब्यूरो शामिल नहीं हैं। सारणी जो भागे दी गई है, इन रोजगार कार्यालयों की गतिविधियों को दिखाती है—

रोजगार कार्यालयों की गतिविधियाँ

वर्ष	रोजगार कार्यालयों की गणना ¹	पंजीकृत धर्म्यायियों की संख्या (हजारों में)	रोजगार वाले धर्म्यायियों की संख्या (हजारों में)	धानु रजिस्टर में धर्म्यायियों की संख्या (हजारों में)	शांति रिक्त स्थानों की संख्या (हजारों में)
1956	143	1670 0	189 9	758 5	296 6
1971	437	5129 9	507 0	5099 9	813 6
1976	517	5619 4	496 8	9784 3	845 6
1981	592	6276 9	504 1	17838 1	896 8
1982	619	5862 9	473 4	19753 0	819 9
1983	652	6755 8	485 9	21953 3	826 0
1984	666	6219 0	407 3	23546 8	707 8

प्रशासन

नवम्बर, 1956 में रोजगार कार्यालयों पर दिन प्रतिदिन का प्रशासनिक नियंत्रण राज्य सरकारों को सौंप दिया गया है। अप्रैल 1969 में राज्य सरकारों को जनशक्ति और रोजगार योजनाओं में सम्बद्ध द्वितीय नियंत्रण भी दे दिया गया। केंद्रीय सरकार का कार्यक्षेत्र घटित भारतीय स्तर पर नीति निर्धारण कार्य विधि और मानकों के सम्बन्ध, विभिन्न कार्यक्रमों के विकास तथा प्रशिक्षण तक सीमित है।

प्रशिक्षण और अनुसन्धान

रोजगार सेवा में अनुसन्धान तथा प्रशिक्षण के लिए केंद्रीय महदान, धर्म संस्थानों में रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन 1964 में कार्य शुरू रहा है। यह संस्थान वे कार्य करता है—(1) राष्ट्रीय रोजगार में कमियों के प्रशिक्षण की आवश्यकता का निर्धारण करना, (2) विभिन्न राज्यों के राष्ट्रीय रोजगार के कमियों के लिए प्रशिक्षण देना तथा योजना बनाना, (3) रोजगार सेवाओं में मान वाती कठिनाइयों पर अनुसन्धान करना तथा (4) बेरोजगार सम्बन्धी माहिर्य का संचालन और प्रकाशन और व्यवसाय मार्ग दर्शन तथा बेरोजगार परामर्श कार्यक्रमों में उपयोग के लिए श्रेष्ठ रण्य मापकों का उत्पादन।

विभिन्न कार्यक्रमों के सम्बन्ध विभिन्न देशों के प्रति नियुक्त प्रतिभागी व्यक्तियों के लिए यह संस्थान वाटुपत्रों का प्रकाशन करता है। व्यावसायिक मार्गदर्शन

सुवक् सुवनिषा (ऐसे धर्म्यायों जिन्हें काम का बोर्ड अनुभव नहीं है) अतिरिक्त और प्रोत्साहितियों को (जिन्हें सात-सात भाषा का अनुभव है) काम का भी

1. इनमें 16 अराजकताधिक तथा कार्य प्राप्त रोजगार कार्यालय शामिल हैं तथा 79 विश्व-विद्यालय रोजगार सुवक् एवं निर्देशन क्यूरी इनमें शामिल नहीं हैं।

सम्बद्ध मार्गदर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श दिया जाता है। 1984 में 331 रोजगार कार्यालयों तथा 79 विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्गदर्शन कार्यालयों में काम करने सम्बन्धी मार्गदर्शन एवक काम रहे थे।

पठे लिखे युवक-युवतियों को लाभदायक रोजगार दिलाने की दिशा में प्रवृत्त करने के लिए रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय के कार्य मार्गदर्शन और आजीविका परामर्श कार्यक्रमों का विस्तृत और व्यवस्थित किया गया है। राजगार सेवा अनुसंधान और प्रशिक्षण के केन्द्रीय संस्थान में एक आजीविका अध्ययन केन्द्र स्थापित किया गया है जो युवक युवतियों तथा अन्य मार्गदर्शन चाहने वालों को व्यवसाय सम्बन्धी साहित्य देना है।

विकलांगों के लिए रोजगार कार्यालय

पारोरिक रूप से विकलांग व्यक्तियों के लिए 22 विशेष रोजगार कार्यालय हैं, जो पटना, मद्रास, अहमदाबाद, बंगलूर, लुधियाना, दम्बई, कलकत्ता, चण्डीगढ़, दिल्ली, हैदराबाद, जबलपुर, कानपुर, जयपुर, तिरुमनन्तपुरम, शिमला, गौहाटी, अगस्तवा, इम्फाल, यडोदरा, सूरत, राजकोट तथा मुबनेश्वर में स्थित हैं।

विकलांगों के लिए अहमदाबाद, बंगलूर, दम्बई, दिल्ली, हैदराबाद, जबलपुर, कानपुर, कलकत्ता, मद्रास, लुधियाना, सीतामढी, गौहाटी, मुबनेश्वर और तिरुमनन्तपुरम में 14 व्यावसायिक पुन स्थापन केन्द्र काम कर रहे हैं।

अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के

बेरोजगार व्यक्तियों के लिए मार्गदर्शक केन्द्र

अनुसूचित जाति तथा अनुसूचित जनजाति के बेरोजगार व्यक्तियों में आत्म-विश्वास बढ़ाने के लिए 17 प्रशिक्षण व मार्गदर्शक केन्द्र दिल्ली, मद्रास, कानपुर, जयपुर, हैदराबाद, तिरुमनन्तपुरम, सूरत, जबलपुर, ऐंजल, रांची, बंगलूर, हिमाचल, राउरकेला, इम्फाल, कलकत्ता, नागपुर और गौहाटी में कार्य कर रहे हैं।

रोजगार को एक अभिनव योजना

रोजगार चाहने वालों की सरस दिव प्रतिदिन बढ़ती ही चली जा रही है और सरकार इतनी बड़ी संख्या में रोजगार उपलब्ध कराने में असमर्थ रही है। सरकार बेरोजगारी को दूर करने के लिए निम्न योजनाओं के अन्तर्गत पानी की तरहूँ योजना बहा रही है, किन्तु फिर भी इस समस्या पर कार्य नहीं होता जा सका है। शिक्षित छात्र अध्ययन करने के बाद नौकरी की तलाश में दर-दर भटकना रहता है और अन्त में अपनी योग्यता से भी नौका काम करने के लिए तैयार हो जाता है किन्तु इसके उपरान्त भी उस नौकरी नहीं मिलती है तो हताश एव उन्मत्त होकर गलत दिशा में बढ़ने लगता है।

इस समस्या पर काबू पाने के लिए मेरे विचार में 'व्यावसायिक संस्थान' की स्थापना की योजना कारगर साबित होगी। यदि शासन इन योजना पर ध्यान देता देश में 10 लाख शिक्षित एव 50 लाख अशिक्षित लोगों का स्थायी रूप

से प्रतिवर्ष रोजगार के साधन उपलब्ध कराए जा सकते हैं। इनके बड़े विनाश पैमाने पर रोजगार उपलब्ध कराने की लागत प्रतिवर्ष सिर्फ दो अरब रुपये होगी क्योंकि सरकार दो अरब प्रतिशत राजस्व खर्च करके 60 लाख लोगों को रोजगार प्रतिवर्ष प्रदान कर सकती है। इस प्रकार एक व्यक्ति को रोजगार दिलाने के लिए सरकार को सिर्फ 334 रुपये प्रतिवर्ष खर्च करने पड़ेंगे जो कि उच्च व्यावसायिक शिक्षा पर सरकार के द्वारा किए जाने वाले प्रति छात्र के व्यय का 50 प्रतिशत होगा। इतनी कम राशि से बड़े पैमाने पर रोजगार 'व्यावसायिक संस्थान' की स्थापना करके उपलब्ध कराया जा सकता है।

व्यावसायिक संस्थान की स्थापना की आवश्यकता क्यों ?

देश में डॉक्टर, वकील, इंजीनियर आदि उच्च व्यावसायिक शिक्षा प्राप्त व्यक्तियों की संख्या में तेजस्वी वृद्धि होती चली जा रही है, जिनमें ऐसी उच्च श्रेणी का ज्ञान प्राप्त प्रतिभा को भी उसकी इच्छा के अनुसार रोजगार नहीं मिल पा रहा है, फलतः देश से प्रतिभाओं का पलायन होता जा रहा है।

इसलिए प्रथम समय की आवश्यकता के अनुसार हमें ऐसे संस्थानों की आवश्यकता है जो शिक्षित एवं अशिक्षित लोगों को रोजगार प्रदान कर सकें और वे रोजगार के लिए सरकार का भुँह नहीं लायें, बल्कि वे स्वयं ही रोजगार के अवसर निर्मित कर लोगों को रोजगार प्रदान करें और यह कार्य देश में 'व्यावसायिक संस्थानों' की स्थापना के द्वारा ही हो सकता है।

इस संस्था से जो छात्र शिक्षा प्राप्त करके निकलेगा वह 'साहसी' या 'उद्यमी' की डिग्री से विभूषित किया जाएगा। डिग्री लेकर निकलने पर वह साहसी या उद्यमी दतना योग्य हो जाएगा कि वह अपने स्वयं के अनुसार (उद्योग की जिस श्रेणी में डिग्री हासिल करेगा) कारखाने की स्थापना कर सकेगा। कारखाने की स्थापना के सम्बन्ध में ज्ञान वाली समस्याओं का गैर-तार्किक एवं व्यावहारिक अध्ययन उसे रहेगा अतः उसके मार्ग में किसी प्रकार की बाधा नहीं पड़ेगी। कारखाने की स्थापना से सम्बन्धित आवश्यक साधनों को जुटाने एवं निर्मित मान की डिग्री तक की सभी गतिविधियाँ उसके अपने दिमाग की योजना के अनुसार ही संचालित होंगी। इससे एक बड़ा लाभ यह भी होगा कि ऐसे साहसी उद्योग के सामाजिक दायित्वों का निर्वाह भी कर सकेंगे, जिनमें मजदूरों को प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष दोनों प्रकार से लाभ मिलेगा।

यदि ऐसे एक संस्थान से प्रतिवर्ष 100 छात्र डिग्री लेकर निकलें और बड़े राज्यो 5 संस्थान एवं छोटे राज्यों में दो या तीन संस्थान हों तो देश में 100 संस्थानों से तो कुल 10 हजार साहसी प्रतिवर्ष देश में तैयार होंगे और यदि एक कारखाने में 100 निम्न एवं 500 प्रतिशत लोगों को रोजगार मिले (जो कि नामुमकिन नहीं है) तो देश में प्रतिवर्ष 10 लाख शिक्षित एवं 50 लाख अशिक्षित लोगों को आसानी से रोजगार उपलब्ध कराया जा सकता है।

इस प्रकार की सस्था की स्थापना की आवश्यकता इसलिए भी है कि देश में उद्यमियों की बहुत कमी है और ऐसे उद्यमियों की भी कमी है जो सामाजिक दायित्व को निभाने में सफल रहे हों। देश में वर्तमान समय में किसी भी प्रकार के साधनों की कमी नहीं है यथा—परिवहन सुविधा, पानी बिजली, कच्चा माल, पूंजी, मशीन, तकनीकी ज्ञान, कुशल श्रमिक एवं बाजार आदि।

यदि कमी है तो इन सभी साधनों के दोहन की और इन साधनों को सगठित करके इनसे प्राप्त लाभों को समाज का देन वालों की। यदि इस योजना पर दृढ़ इच्छा शक्ति को ईमानदारी व लगन के साथ सही ढंग से त्रिधान्वयन किया जाए तो देश में ऐसे सस्थान से उद्यमियों का पहला दल 1991-92 में आसानी से निकल सकता है और जब भारत 21वीं सदी में प्रवेश करेगा तब तक 6 करोड़ लोगों के लिए अतिरिक्त रोजगार के साधन इस योजना के अन्तर्गत आसानी से उपलब्ध कराए जा सकेंगे। हमारे देश के युवा प्रधान मन्त्री श्री राजीव गांधी भारत को खुशहाल बनाने के लिए जी जान से जुटे हुए हैं और उनके सपनों का भारत जब 21वीं शताब्दी की दहलीज पर दस्तक देगा तब भारत पूर्ण रोजगार की स्थिति में होगा। इस प्रकार की सबको रोजगार प्रदान करने वाली अभिनव योजना का व्यावसायिक सस्थान की स्थापना है।

व्यावसायिक सस्थान का प्रारूप

व्यावसायिक सस्थान का पाठ्यक्रम अन्य व्यावसायिक कॉलेजों की तरह पाँच वर्ष का ही रखा जाएगा। पाँच वर्ष के पाठ्यक्रम का विभाजन इस प्रकार का होगा—

- (1) तीन वर्ष संद्वान्तिक अध्ययन
- (2) दो वर्ष व्यावहारिक प्रशिक्षण

तीन वर्ष के संद्वान्तिक अध्ययन पर सरकार को (प्रारम्भ में किसी महाविद्यालय पर लागू करके) अलग से कोई अतिरिक्त राशि खर्च नहीं करनी पड़ेगी (किन्तु बाद में सस्थान का पूर्ण खर्च सरकार को अलग से करना होगा), यह संद्वान्तिक अध्यापन वर्तमान में प्रारम्भिक अवस्था में किसी महाविद्यालय में बाणिज्य सहाय के अन्तर्गत पढ़ाए जाने वाले विषयों में थोड़ा परिवर्तन करके तीन वर्षीय पाठ्यक्रम को पूरा किया जा सकता है।

इसके अध्यापन के लिए बाणिज्य सम्बन्धित ज्ञान एवं रुचि रखने वाले प्राध्यापकों को लघु प्रशिक्षण देकर आसानी से लगाया जा सकता है। इस कार्य पर सरकार को नाम मात्र की राशि खर्च करनी होगी।

दो वर्ष के व्यावहारिक पाठ्यक्रम पर सरकार को अतिरिक्त राशि खर्च करनी होगी और प्रारम्भ में ऐसा प्रशिक्षण नवदीक के शहर में स्थापित उद्योग के सहयोग से (कुशल व्यक्तियों के द्वारा जो उद्योग में कार्यरत हैं) दिया जा सकता है। बाद में ऐसी संस्था से निकले उद्यमी स्वयं कारखाना स्थापित करके प्रशिक्षण

संस्थानों में पाठ्यक्रम को पूरा कर सकते हैं, दिक्कत केवल 1-2 वर्ष की ही रहगी फिर आने वाले समय में किसी प्रकार की कठिनाई नहीं होगी।

योजना पर अनुमानित व्यय

एक 'व्यावसायिक संस्थान' की अनुमानित लागत लगभग प्रतिवर्ष दो करोड़ रुपये होगी, जिसमें हर वर्ष थोड़ी-बहुत वृद्धि हो सकती है। इसमें भवन, प्राध्यापन आदि पर एक करोड़ एवं सम्बन्धित उद्योग की श्राविका स्थापना पर एक करोड़। इस प्रकार प्रारम्भ के कुछ वर्षों में ही व्यय होगा, बाद में जब संस्थान पूर्ण सुसज्जित (श्राविका से) हो जाएगा तब श्राविका पर होने वाला व्यय कम हो जाएगा। इस प्रकार प्रति संस्थान लागत दो करोड़ होगी, देश में कुल 100 संस्थाएँ ही स्थापित कर दी जाएँ तो केवल 2 अरब रुपये का खर्च प्रतिवर्ष होगा। योजना से सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण बिन्दु

योजना के महत्त्वपूर्ण बिन्दु इस प्रकार होंगे—

1 तीन वर्षीय पाठ्यक्रम में व्यावसायिक धर्मों का सैद्धान्तिक अध्ययन कराया जाए। व्यावसायिक धर्मों के तीन वर्ग होते हैं यथा वाणिज्यिक धर्म, उद्योग सम्बन्धी धर्म और वैयक्तिक सेवाएँ।

2 इन तीन वर्गों में से प्रथम वर्ग के धर्मों में व्यापार आता है अतः इसका केवल प्रारम्भिक सैद्धान्तिक अध्ययन ही कराया जाना पर्याप्त होगा और तीसरे वर्ग के धर्मों का पर्याप्त विकास देश में हो चुका है। अतः इनके अध्ययन कराने की इस संस्थान में कोई आवश्यकता प्रतीत नहीं होती है।

3 अतः दूसरे वर्ग के उद्योग सम्बन्धी धर्मों ही इस योजना की रीढ़ की हड्डी हैं और इसी प्रकार के उद्योग से सम्बन्धित धर्मों का विस्तृत गहन एवं स्थानाधारित अध्ययन कराना ही व्यावसायिक संस्थान की स्थापना का उद्देश्य है।

4 उद्योग से सम्बन्धित धर्मों की अलग अलग श्रेणी बनाई जाए। इस उद्देश्य के लिए उद्योगों को विभिन्न वर्गों में विभाजित करना होगा यथा उत्पत्ति उद्योग, निर्माण उद्योग और रचनात्मक उद्योग। इन श्राविका में से तीसरी श्राविका रचनात्मक उद्योग का देश में पर्याप्त विकास हो चुका है अतः इसके अध्ययन की कोई आवश्यकता नहीं है। साथ ही प्रथम प्रकार के उद्योग के गहन हृषि महारविद्यालय कार्यरत हैं अतः इसे भी सम्मिलित नहीं किया जाए।

5, अतः निर्माण उद्योग को ही इस योजना के अन्तर्गत सम्मिलित किया जाना चाहिए। निर्माण उद्योग को भी चार विषयों में विभाजित किया जा सकता है यथा—विश्लेषणात्मक उद्योग, संयोजन उद्योग, प्राविधिक उद्योग और मांगेयिक उद्योग।

6 इस प्रकार व्यावसायिक संस्थान के अन्तर्गत उपर्युक्त चार विषयों को सम्मिलित किया जा सकता है।

7 इन चार विषयों का तीन वर्षों तक छात्रों को गहन सैद्धान्तिक अध्ययन कराया जाए।

8 तीन वर्षों के पश्चात् प्रत्येक छात्र का मूल्यांकन किया जाए कि छात्र की रूचि किस विषय की ओर है और डिग्री लेकर वह किस उद्योग में उद्यमी के रूप में वास्तविक घरातल पर उतरेगा और किस उद्योग में वह सफल होगा। यह कार्य बड़ा कठिन है किन्तु यदि ईमानदारी एवं निष्पक्षता से किया जाए तो बिल्कुल सफल हो जाएगा। यदि यही गलती कर दी तो बाँधित परिणाम अनुकूल नहीं होंगे।

9 समग्र छात्रों के बाद उस छात्र को उद्योग के उसी विषय का व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाए। यह प्रशिक्षण प्रारम्भ में नजदीक ही स्थापित कारखाने में दिया जा सकता है और बाद में धीरे-धीरे स्थापन अपने स्वयं के कारखाने स्थापित करके निरन्तर प्रशिक्षण की व्यवस्था कर सकते हैं।

10. दो वर्षों का ऐसा व्यावहारिक अध्ययन करके जब उद्यमी की डिग्री लेकर छात्र निकलेगा तो वह वास्तविक जीवन में उद्योग के फील्ड में उतरने योग्य होगा और मेरा विश्वास है कि वह युवक सफल उद्यमी होगा।

इस प्रकार दो घण्टे रुपये में 60 लाख लोगों को प्रतिवर्ष रोजगार उपलब्ध कराया जा सकता है। योजना कितनी ही अच्छी बयो न हो, यदि उसका त्रियान्वयन सही ढंग से नहीं होगा तो परिणाम अनुकूल नहीं होंगे और योजना को ही गलत ढंग दे दिया जाता है। अतः आवश्यकता इस बात की है कि योजना को सही ढंग में लागू एवं त्रियान्वित किया जाए।

योजना को परखने के लिए शासन चाहे तो इस प्रकार के एक संस्थान की स्थापना करके इसकी सफलता का मूल्यांकन कर सकता है। मैं इस योजना के प्रारूप को, जिसका वर्णन मैंने ऊपर किया है, के सम्बन्ध में पाठ्यक्रम बनाने एवं इसके त्रियान्वयन में अपने ज्ञान, विवेक, क्षमता एवं अपनी सीमाओं के दायरे में सहयोग देने के लिए तत्पर हूँ।¹



1 योजना, मार्च 1987, पृ 25-27 : डॉ. एस. बी. प्रो. रोडरार की एक अभिमत राय।

ब्रिटेन और संयुक्तराज्य अमेरिका में रोजगार-सेवा संगठन : संगठन, कार्य एवं उपलब्धियाँ; भारत में श्रमिक भर्ती की पद्धतियाँ; भारत में रोजगार सेवा-संगठन

(Organisations, Functions & Achievements of Employment-Service Organisation in the U K, U S. A. in General; Methods of Labour Recruitment in India; Employment Service Organisation in India)

रोजगार या नियोजन सेवा संगठन (Employment Service Organisation)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) ने 1919 में एक प्रस्ताव पार कर प्रत्येक सदस्य देश को नि:शुल्क रोजगार सेवा (Free Employment Service) की स्थापना की सिफारिश की। भारत सरकार ने इसकी पुष्टि 1921 में की। शाही श्रम प्रायोग (Royal Commission on Labour) ने यह सिफारिश की कि जब मालिकों को बारम्बार के दरवाजा पर घासानी से पर्याप्त मर्यादा में श्रमिक मिल रहे हैं तो फिर रोजगार कार्यालय बनाने की कोई आवश्यकता नहीं है। प्रायोग के इस विचार के बावजूद भी सन् बेरोजगार समिति, श्रम अनुसंधान समिति, बिहार एक जादपुर श्रम जीव समितियाँ, कई नियोजनसो श्रमिकों की परिषदों ने रोजगार सेवा चलाने हेतु प्रबल समर्थन दिया।

मुद्रकामीन विभिन्न प्रकार के श्रमिकों की माँग मुद्रोत्तरकारीन पुनर्वासन एवं पुनर्निर्माण कार्य आदि में इस प्रकार की सेवा का कार्य जारी सराहनीय रहा।

अर्थ (Meaning)

रोजगार या सेवा नियोजन कार्यालय वे कार्यालय हैं जो दृष्टान्त स्थितियों को उनकी दृष्टि तथा योग्यतानुसार काम तथा मालिकों को उनकी आवश्यकतानुसार श्रमिक उपलब्ध कराने का कार्य करते हैं। दूसरे शब्दों में, श्रम के चेंना (मानिस)

व विशेषता (श्रमिकों) को एक दूसरे के सम्पर्क में लाकर धर्म की मांग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करते हैं। यह एक और श्रमिक का नाम, योग्यता, अनुभव और विशेष रचि से सम्बन्धित लेखा रखते हैं तो दूसरी ओर मानिकों द्वारा दी जाने वाली नौकरी व उनके द्वारा इच्छित श्रमिकों के प्रकार से सम्बन्धित सूचना रखते हैं। जब भी खाली जगह निकलती है तो उनमें रखी गई योग्यता, अनुभव तथा रचि आदि को देखकर इन प्रकार के श्रमिकों से नाम निकाल दिए जाते हैं और ये नाम इच्छित मानिकों के पास भेज दिए जाते हैं। यन्त्रिम चपन मालिकों पर निर्भर करता है। इन प्रकार नियोजन कार्यालय धर्म की मांग और पूर्ति का समायोजन इस तरह करत है कि उपयुक्त व्यक्ति के लिए उचित नौकरी या कार्य मिल जाए।

रोजगार कार्यालय रोजगार के घबसरा में वृद्धि ही नहीं करत है बल्कि वे अल्पकाल में ही धर्म की मांग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करते हैं। श्रमिकों को सूचित करके रोजगार प्राप्त करने में सहायता करते हैं तथा दूसरी ओर मानिकों को सूचित करके उनकी धर्म की मांग को तुरन्त पूरा करने में सहयोग देत हैं। इस प्रकार ये धर्म की गतिशीलता में वृद्धि करने उसकी उत्पादकता में वृद्धि करते हैं जिससे देश में बेकार पड़े साधनों का पूर्ण उपयोग होता है, राष्ट्रीय आय में वृद्धि होती है और देशवासियों के आर्थिक कल्याण में वृद्धि होती है।

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य

(Objectives of Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य निम्न प्रकार हैं—

1 श्रमिकों व मालिकों के बीच समन्वय स्थापित करना—धर्म की मांग और पूर्ति दोनों में सन्तुलन स्थापित करके धर्म के विन्नेता (श्रमिक) और धर्म के श्रेता (मानिक) का एक दूसरे के निकट लाकर उनकी आवश्यकताओं की पूर्ति करना इन कार्यालयों का उद्देश्य है।

2 धर्म की गतिशीलता में वृद्धि करना—रोजगार कार्यालयों से श्रमिकों को मालूम हो जाता है कि उनकी मांग कहां अधिक और कहां कम है। कार्यालय श्रमिकों को सूचित करके धर्म की कम मांग वाले क्षेत्र से अधिक मांग वाले क्षेत्र की ओर स्थानान्तरण करने का कार्य करते हैं।

3 श्रमिकों की भर्तों में व्याप्त भ्रष्टाचार को समाप्त करना—रोजगार कार्यालय रोजगार देने वाले (मालिक) व रोजगार प्राप्त करने वाले (श्रमिक) के बीच मध्यस्थ का कार्य करके निशुल्क सेवा प्रदान करते हैं। पहले मध्यस्थों, जांबरो, दलालों आदि द्वारा श्रमिकों की भर्तों की जाती थी। वे श्रमिकों से विभिन्न प्रकार की रिश्वत लेत थे और उनका शोषण करते थे। रोजगार कार्यालयों के स्थापित हो जाने से भ्रष्टाचार समाप्त हो गया है।

4 आर्थिक नियोजन में सहायक—प्रत्येक देश में योजना बनाकर आर्थिक विकास के कार्यक्रम शुरू किए गए हैं। इन कार्यालयों द्वारा बेरोजगारी, बीमा, योजना,

पुनर्वास, पुनर्निर्माण आदि के सम्बन्ध में प्राक्कडे एवम्बित किए जा सकते हैं और उनको त्रिधाबित भी किया जा सकता है जो कि आर्थिक नियोजन का अभिन्न अंग है।

5 प्रशिक्षण व परामर्श की सुविधाएँ प्रदान करना—रोजगार कार्यालय श्रमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा साथ ही जिस व्यवसाय में प्रवेश किया जाए, जिस प्रकार की शिक्षा ली जाए, भावी अवसर बँते हैं, इन सब पर सच्यों के मतान विचारों प्रथवा सरलतको को व्यावसायिक परामर्श देने का कार्य करते हैं।

6 शारीरिक बेरोजगारी को कम करना—अल्पकाल में ही इन कार्यालयों द्वारा लासी स्थान होने पर रोजगार दिता कर वैकारी को कम किया जा सकता है। इससे बेकार पडे मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करने राष्ट्रीय धाम में वृद्धि करना सम्भव हो जाता है।

7 आवश्यक शौकों का संपूर्ण एव प्रकाशन—रोजगार कार्यालयों द्वारा पजीकृत व्यक्तियों की मल्या, रोजगार दिता गए व्यक्तिया की मन्त्रा, बेकार व्यक्तिया की सख्या आदि के सम्बन्ध में प्राक्कडे एवम्बित एव प्रकाशित किए जाते हैं। इन प्राक्कडे की सहायता से सरकार देश में रोजगार नीति को नया मोड दे सकती है।

रोजगार दपतरो के कार्य

(Functions of Employment Exchanges)

रोजगार दपतरो के कार्य निम्नान्वित हैं—

1 मध्यस्थता का कार्य—ये कार्यालय श्रमिका और मालिकों के बीच एक कड़ी के रूप में मध्यस्थता करने काी पक्षों में समन्वय कराने हैं। इससे श्रम की माँग और पूरि दोनों में सन्तुजन स्थापित हो जाता है।

2. श्रम की गतिशीलता में वृद्धि—रोजगार कार्यालय बेकार पडे श्रमिकों को सूचित करते जहाँ उनकी माँग अधिक है वहाँ रोजगार प्राप्त करने का निर्देश देते हैं। जहाँ श्रम का अभाव है वहाँ अरत वाले क्षेत्र से श्रमिक को भेजकर उमकी गतिशीलता में वृद्धि करने का कार्य रोजगार कार्यालयों द्वारा ही सम्भव हो पाता है। प्रकानता के कारण श्रम के प्रतमान विवरण को रोजगार दपतरी द्वारा समान किया जाता है।

3 श्रमिकों की भर्ती में व्याप्त अटकलपार की समाप्ति—रोजगार कार्यालय सरकारी कार्यालय हैं। ये रोजगार प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को नि पुनः सेवा प्रदान करते हैं। श्रमिकों की भर्ती टैरेशरी, मध्यम्यो, जर्बां आदि होने पर ये श्रमिकों से रिश्तत लेते हैं, उनका शीपण करत हैं। अत मध्यम्यो द्वारा भर्ती प्रकानता में व्याप्त रिश्तत तथा अटकलपार को समाप्त करने का कार्य इन दपतरी द्वारा किया जाता है।

4. प्राक्कडे का संपूर्ण एव प्रकाशन—रोजगार दपतरी द्वारा बेरोजगारी और मानवीय शक्ति से सम्बन्धित प्राक्कडे का मयहग किया जाता है और उन्हें प्रकाशित किया जाता है जिससे श्रम बाजार की स्थिति का ज्ञान प्राप्त होता है।

5. विभिन्न योजनाओं को शुरू करना और क्रियान्वित करना—रोजगार कार्यालय विभिन्न प्रकार की योजनाओं को चालू करते हैं तथा उनके क्रियान्वयन का कार्य भी करते हैं। इससे सरकार को मदद मिलती है। ये योजनाएँ हैं—बेरोजगारी, बीमा, पुनर्निर्माण व पुनर्वास का कार्य, आदि।

6. प्रशिक्षण और परामर्श का कार्य—रोजगार दफ्तर श्रमिकों को प्रशिक्षण देने का कार्य करते हैं तथा विभिन्न व्यवसायों के सम्बन्ध में व्यावसायिक परामर्श देने का कार्य भी किया जाता है। विद्यालयों, महाविद्यालयों और विश्वविद्यालयों के विद्यार्थियों को भी ये कार्यालय परामर्श सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान करते हैं।

7. घर्षणात्मक बेरोजगारी को कम करना—रोजगार दफ्तर अपनी नि.शुल्क सेवाओं द्वारा घर्षणात्मक बेरोजगारी को कम करने में सहायक होते हैं। यद्यपि ये रोजगार का सृजन करने वाले दफ्तर नहीं हैं फिर भी जमह खाली होने तथा उसको भरने के बीच के समय को कम करने का कार्य करते हैं।

रोजगार दफ्तरों का महत्त्व

(Importance of Employment Exchanges)

सर्वप्रथम इन दफ्तरों का महत्त्व 1919 में स्वीकार किया गया जबकि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों द्वारा यह प्रस्ताव पास किया गया था कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा केन्द्रीय सरकार के अधीन ऐसे कार्यालय खोले जाएँ। 1947 में पुनः इस प्रश्न को उठाया गया और सभी सदस्य देशों से इन नियोजन कार्यालयों की कार्य प्रगति के सम्बन्ध में सूचना माँगी गई। 1948 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में इन कार्यालयों के प्रमुख कार्यों की रूपरेखा दी गई। इसके साथ ही इनको सफल बनाने के लिए मालिकों और मजदूरों के सहयोग की अपेक्षा की गई।

रोजगार दफ्तरों के महत्त्व को निम्न रूपों में देखा जा सकता है—

1. राष्ट्रीय लाभांश में वृद्धि—रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय लाभांश में वृद्धि करने में सहायक होते हैं। ये कार्यालय एक ओर अनैच्छिक बेकारी (Involuntary Unemployment) को समाप्त करने के लिए बेकार साधनों को रोजगार प्रदान करते हैं, दूसरी ओर जिस कार्य के लिए उपयुक्त है वह कार्य भी दिलाया जाता है।

2. श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन—रोजगार कार्यालय श्रम की माँग और पूर्ति में समायोजन करते हैं। जहाँ पर श्रमिकों की माँग अधिक है वहाँ श्रमिकों को सूचना प्रदान करते हैं कि जहाँ पर श्रम की माँग कम है वहाँ श्रमिकों को सहायक होते हैं। श्रमिकों को ज्ञान नहीं होता कि वहाँ उनकी माँग है और न ही मालिकों को मालूम होता है कि वहाँ श्रमिक बेकार पड़े हैं। अतः इन कार्यालयों द्वारा सूचना देकर श्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित किया जाता है।

3. श्रम बाजार का विकास—मुद्रा तथा पूँजी का जहाँ क्रय-विक्रय होता है वह मुद्रा और पूँजी बाजार कहलाता है। इनका विकास हो गया है, लेकिन श्रम के क्रय-विक्रय हेतु किसी संगठित श्रम बाजार का अभाव पाया जाता है। रोजगार कार्यालयों की सहायता से इस प्रकार के संगठित श्रम बाजार का विकास सम्भव हो पाया है।

4. जनता को निःशुल्क व निष्पक्ष सेवा प्रदान करना—रोजगार कार्यालय में कोई भी व्यक्ति जो बेरोजगार है अपना नाम, पता, योग्यता, उम्र, अनुभव, दक्षिण नौकरी आदि के सम्बन्ध में सूचना देकर अपना पजीवन बरवा लेता है तथा दूसरी ओर मालिक इन कार्यालयों को सूचित करता है कि किस प्रकार की जगह उनके पास गायी है। इन दोनों पक्षों से रोजगार कार्यालय कुछ भी नहीं लेते हैं। समय समय पर दोनों को सूचित किया जाता है। यह सब निःशुल्क होता है।

5. रोजगार सम्बन्धी शिकायतें एकत्रित करना—रोजगार कार्यालय से हम रोजगार पाने वालों की समस्या, रोजगार दिवाना वालों की समस्या और बेरोजगारों की समस्या आदि के सम्बन्ध में सूचना मिलती है। इन सबके सम्बन्ध में ये कार्यालय शिकायतें तैयार करते हैं।

6. प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाएँ—इन कार्यालयों का महत्व विभिन्न प्रकार के श्रमिकों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण व परामर्श सुविधाओं के रूप में भी देखा जा सकता है। ये बच्चों के माता-पिता को भी व्यवसाय के सम्बन्ध में परामर्श देना का कार्य भी करते हैं।

7. समस्त समाज और देश को लाभ—इन कार्यालयों का महत्व हम समस्त समाज और देश को प्राप्त होने वाले लाभों के रूप में देख सकते हैं। इनसे मुख्यतः निम्नलिखित लाभ प्राप्त होते हैं—

1. श्रमिकों की गतिशीलता में वृद्धि होने से रोजगार के अवसर मिलते हैं।

2. उपयुक्त कार्य पर उपयुक्त व्यक्ति के लगाने से उत्पादकता बढ़ती है और न केवल समाज को बल्कि समस्त देश को राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से लाभ मिलना है।

3. श्रमिकों को रोजगार दफतरो द्वारा दिए जाने वाले प्रशिक्षण तथा व्यावसायिक परामर्श से उनकी व्यक्तिगत कार्यक्षमता बढ़ती है, उनकी आय बढ़ती है और परिणामस्वरूप जीवन स्तर उच्च होता है।

इंग्लैण्ड में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in U, K)

भारत में ब्रिटिश पद्धति के आधार पर ही रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए हैं। ब्रिटेन में सबसे पहले रोजगार दफतर 1885 में स्थापित किया गया था। ये निःशुल्क सेवा प्रदान करते थे, लेकिन जिन्हें नौकरी मिलती थी उनसे भ्रमदान लिया जाता था। स्थानीय संस्थाओं को रोजगार दफतर स्थापित करने के अधिकार प्रदान करने हेतु श्रम संस्थान अधिनियम, 1902 (Labour Bureau Act, 1902) पास किया गया था। बेरोजगार श्रमिक अधिनियम, 1905 (Unemployed Workmen's Act, 1905) के कारण 25 रोजगार कार्यालय स्थापित किए गए थे। सबसे पहले वास्तविक रोजगार कार्यालय व्यापार मण्डल (Board of Trade) के माध्यम से सरकार ने स्थापित किए। यह 1910 में ग्राही श्रम आयोग की सिफारिशों के आधार पर श्रम कार्यालय अधिनियम, 1910 (Labour

की महान् मन्दी के समय रोजगार कार्यालय बेरोजगार व्यक्तियों को लाभ प्रदान करने की प्राथमिकता का कार्य करने से तथा नियुक्ति का कार्य भी था। अधिकतर वर्षोंवाले जो इन कार्यालयों में काम करते थे उनका सम्बन्ध बेरोजगारी धनपूर्ति प्रदान करना अधिक था और प्रायः के लिए नीकरियाँ उठाना कम। रोजगार स्थानीय कार्यक्रम समझा जाता था जबकि धनपूर्ति देने का कार्य सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत ज्ञान से सङ्ग से सम्बन्ध रखता था। इन युक्तिवादी के कारण रोजगार सहायों में विभिन्न राज्यों में सममानताएँ रही।

प्रत्येक राज्य रोजगार सहायों बहुत कार्यक्रम हैं और पहले से इनका स्थान तथा महत्त्व समाज में प्रविष्ट है। सन् 1942 में 1946 तक इनका राष्ट्रीयकरण कर दिया गया। वे प्रत्येक केन्द्रीय निर्देशन के अन्तर्गत कार्य करती हैं। उनको राज्य की मानवव्यक्ति नीतियों को नियन्त्रित करने हेतु काफी कोष प्रदान किया गया है।¹

भारत में श्रम भर्ती के तरीके

(Method of Labour Recruitment in India)

श्रम की भर्ती श्रम के रोजगार में पहला पदम है। रोजगार की सफलता अथवा असफलता इस बात पर निर्भर है कि श्रमिकों को किस तरीके और सगठन द्वारा औद्योगिक क्षेत्रों में भर्ती किया जाता है। हमारे देश में श्रम भर्ती के सम्बन्ध में कोई वैज्ञानिक सिद्धान्त नहीं है। श्रम प्रशासन और श्रम प्रबंध में विद्या प्रकाश के सिद्धान्त लागू नहीं हो पाते हैं। हमारे देश में प्रारम्भ से ही श्रम की पूर्ति का एकमात्र स्रोत ग्रामीण क्षेत्र रहा है। श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों से औद्योगिक क्षेत्रों में आते हैं और वे कार्य करके वापिस गाँव चले जाते हैं। हमारे देश में स्थायी श्रम-व्यक्ति का अभाव होने के कारण श्रमिकों की भर्ती हेतु कई तरीकों को काम में लेना पड़ा है। भारत में श्रमिकों की भर्ती के लिए प्रायः निम्नलिखित तरीके अपनाए जाते हैं—

(क) मध्यस्थों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Intermediaries)

औद्योगिक विभाग की प्रारम्भिक अवस्था में श्रमिकों की भर्ती हेतु मध्यस्थों की सहायता लेनी पड़ती थी। सगठित और अगठित दोनों प्रकार के उद्योग श्रमिकों की भर्ती हेतु मध्यस्थों पर निर्भर थे। इन मध्यस्थों को विभिन्न प्रकार के नामों से पुकारा जाता है, जैसे जाँवर, सरदार, चौधरी, मुसद्दम, मिस्त्री, टंकेदार आदि। बड़े कारखानों में महिला जाँवत भी होती है जो कि महिला श्रमिकों की भर्ती में सहायता करती है। ये जाँवत कारखाने में काम करने वाले पुराने और अनुभवी श्रमिक होते हैं जिन पर नए श्रमिकों का पूरा विश्वास होता है। ये बाहरी व्यक्ति नहीं होते हैं। ये मध्यस्थ ही श्रमिकों की भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण, सुदृढ़ स्वीकृत करने, नीकरी में हटाने, दण्डित करने, अभाव व्यवस्था आदि के लिए उत्तरदायी होते हैं। इसके साथ ही ये श्रमिकों को समय-समय पर वेतनी देते हैं। इस प्रकार श्रमिक इन

मध्यस्थो को प्रपना रक्षक समझते हैं जबकि मालिक भी श्रमिकों की शिकायत, रुचि आदि जानने के लिए मध्यस्थो पर निर्भर करते हैं। इन जॉब्स के अधिकार उन कारखानों में अधिक होते हैं जहाँ पर कारखानों के मालिक विदेशी हैं क्योंकि वे श्रमिकों की भाषा को नहीं समझ पाते हैं।

मध्यस्थो द्वारा भर्ती के गुण—श्रमिकों की भर्ती मध्यस्थो द्वारा करने पर निम्नांकित लाभ हैं—

1 मध्यस्थ श्रमिक और मालिकों के बीच एक कड़ी का कार्य करते हैं। दोनों पक्षों के बीच अच्छे सम्बन्ध बनाए रखने में सहायक होते हैं।

2 मध्यस्थो द्वारा मालिकों को आवश्यकतानुसार समय पर श्रमिकों की भर्ती करवाई जा सकती है क्योंकि वे गाँवों से सम्पर्क रखते हैं। वे श्रमिकों की आदतों, रुचि आदि से परिचित होते हैं।

3. सरकार को भी मध्यस्थो द्वारा श्रमिकों की भर्ती करवाने में सहायता मिलती है और सरकार इस कार्य हेतु कमीशन देती है।

मध्यस्थो द्वारा भर्ती के दोष—मध्यस्थो द्वारा श्रमिकों की भर्ती पद्धति के निम्नांकित दोष हैं—

1 श्रमिकों का शोषण—मध्यस्थो द्वारा जिन श्रमिकों की भर्ती की जाती है, उन श्रमिकों से रिश्वत के रूप में 'दस्तूरी' ली जाती है। जो श्रमिक अधिक पूँस देने के लिए तैयार हैं उन्हें भर्ती कर लिया जाता है। दूसरे दक्ष श्रमिकों को छोड़ दिया जाता है। इस प्रकार के श्रमिकों से व्यक्तिगत सेवाएँ भी ये मध्यस्थ करवाते हैं। इनको मध्यस्थ अग्रिम राशि के रूप में ऋण देते हैं जिस पर ऊँची व्याज दर प्राप्त करके उनका शोषण करते हैं। स्त्री श्रमिकों का भी स्त्री जॉब्स द्वारा शोषण किया जाता है और कभी-कभी उनको अनैतिक जीवन व्यतीत करने के लिए भी बाध्य कर दिया जाता है क्योंकि अनेक स्त्री मध्यस्थ प्रायः निम्न चरित्र वाली होती हैं।

2 अकुशलता को प्रोत्साहन—श्रमिकों की भर्ती करते समय मध्यस्थ श्रमिकों की कार्यकुशलता को ध्यान में नहीं रखते बल्कि उनका रिश्वत में मिलने वाली राशि को ध्यान में रखते हैं और अकुशल श्रमिक जो उनके मित्र, सम्बन्धी होते हैं, भर्ती कर लिए जाते हैं। इससे उत्पादन में और अन्ततोगत्वा राष्ट्रीय आय में गिरावट आती है।

3 वर्ग संघर्ष—मध्यस्थ श्रमिकों की भर्ती करते हैं। मालिक मध्यस्थो पर श्रमिकों की भर्ती हेतु तथा श्रमिक प्रपनी नौकरी हेतु मध्यस्थो पर निर्भर करते हैं। कभी-कभी मध्यस्थ श्रमिकों का गलत प्रतिनिधित्व करते हैं जिसके फलस्वरूप श्रमिकों और मालिकों में संघर्ष उत्पन्न हो जाता है। इससे हड़तालें, तानाबन्दी, धीमे कार्य करने की प्रवृत्ति आदि बुराईयाँ उत्पन्न हो जाती हैं।

4 अनुपस्थिति और भ्रम परिवर्तन में वृद्धि—मध्यस्थो द्वारा श्रमिकों की भर्ती करने से उनका शोषण किया जाता है। श्रमिकों को गाँवों से बहका कर लाया

जाना है। वे महूर म धावर स्थायी रूप से नहीं बग पाते हैं तथा बाविस गौर को चले जाते हैं। इसी प्रकार अधिकांश रिश्वत देने वाले अधिकांश की भर्ती और कम रिश्वत वाले अधिकांश को निकाल दिया जाता है जिससे परिणामस्वरूप श्रम परिवर्तन (Labour Turnover) में वृद्धि हो जाती है। अधिकांश का विभिन्न प्रकार से सांगण होने से भी वे गाँव चले जाते हैं और अनुपस्थित रहने लगते हैं।

शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) के अनुसार अधिकांश की मध्यस्थों द्वारा भर्ती की पद्धति के अन्तर्गत, 'मध्यस्थों की स्थिति बड़ी सुदृढ़ है। यह कहना आवश्यक नहीं होगा कि इनके द्वारा अधिकांश की स्थिति में लाभ नहीं उठाया जाता है। कुछ कारणों से ऐसे हैं जहाँ अधिकांश की सुरक्षा मध्यस्थों के हाथ में नहीं है। अथवा उद्योगों में अधिकांश की भर्ती करना और उनको नौकरी से हटाने के अधिकार मध्यस्थों को प्राप्त हैं। यह बुराई एक उद्योग से दूसरे उद्योग और एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र पर कुछ मात्रा तक भिन्न भिन्न है। नौकरी लगाने हेतु रिश्वत तथा अनुपस्थिति के बाद फिर रोजगार देने हेतु भी रिश्वत प्राप्त की जाती है।'¹

मध्यस्थों द्वारा भर्ती की वर्तमान स्थिति और भविष्य (Present position and future of the recruitment of Labour through intermediaries) — अधिकांश की मध्यस्थों द्वारा की जाने वाली भर्ती का तरीका अत्यन्त ही अंधाधुंध व अशुद्ध है। हाल ही के वर्षों में इन मध्यस्थों के अधिकार छीनकर रिश्वतगोरी व भ्रष्टाचार को कम करने की दिशा में कदम उठाए गए हैं। बम्बई व कोलकाता जैसे केन्द्रों पर बसने वाले अधिकांश की भर्ती पर नियन्त्रण लगाने में बाधजूद भी इन मध्यस्थों को न तो पूर्ण रूप से समाप्त ही किया जा सका है और न भर्ती पर इनके प्रभाव को दूर किया गया है। "उत्तरी भारत मालिकों के संघ (North Indian Employers Association) ने भी मध्यस्थों द्वारा भर्ती पद्धति में पाए जाने वाले रिश्वत-गोरी और भ्रष्टाचार का स्वीकार किया है लेकिन उन्होंने अस्मर्थता प्रकट की कि रोजगार चालू रखने के लिए इसे बँसे समाप्त किया जा सकता है।"²

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944) ने यह विचार प्रकट किया था कि हमारे अधिकांश अभी इतने गतिशील और विकास के स्तर पर नहीं पहुँच पाए हैं कि उनकी भर्ती मध्यस्थों के बिना ही सम्भव हो सके।

शाही श्रम आयोग ने यह सिफारिश की थी कि अधिकांश की भर्ती और उनको कार्य से हटाने के जोखिम के अधिकारों को समाप्त कर देना चाहिए। इनके स्थान पर प्रत्येक कारणों से श्रम अधिकारी अथवा जनरल मैनेजर द्वारा अधिकांश की प्रत्यक्ष रूप से भर्ती की जाए।

हाल ही के वर्षों में अधिकांश की भर्ती हेतु प्रत्येक कारणों से 'बदली

1 Report of the Royal Commission on Labour p 24

2 Saxena R C Labour Problems & Social Welfare p 31

प्रणाली' (Badli System) लागू कर दिया गया है। इसके साथ रोजगार कार्यालयों के माध्यम से भर्ती करना भी सरकार न अनिवार्य कर दिया है।

(ख) ठेकेदारों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Contractors)

अनेक भारतीय उद्योगों में श्रमिकों की भर्ती ठेकेदारों के द्वारा होती है। जिस प्रकार हम अपने दैनिक कार्यों को पूरा करने के लिए ठेका दे देते हैं वैसे ही कारखानों में भी ठेके द्वारा कार्य पूरा करता गया जाता है। श्रमिका की यह भर्ती पद्धति इन्जीनियरिंग विभाग, राज्य तथा केन्द्रीय सार्वजनिक निर्माण विभाग, रेलवे सूती वस्त्र उद्योग, सीमेंट, कागज और लौह आदि उद्योगों में प्रचलित है।

इस प्रकार की भर्ती पद्धति के प्रचलन के कारणों में शीघ्र ही श्रमिकों की मांग पूरी हो जाना, कार्य शीघ्रता से पूरा करना श्रमिकों की निगरानी की जरूरत न होना आदि प्रमुख हैं। इसके साथ ही कारखानों के मानिक श्रम अधिनियम जैसे-कारखाना अधिनियम, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम और मातृत्व लाभ अधिनियम आदि नियमों को लागू करने से छूट जाते हैं और इससे उनको लाभ होता है। मालिकों को श्रम कल्याण पर भी व्यय न करने से वित्तीय लाभ प्राप्त होता है।

इस पद्धति के कई दोष भी हैं—

1 श्रमिकों को कम मजदूरी दी जाती है क्योंकि उनकी भर्ती ठेकेदारों द्वारा की जाती है जो स्वयं भी उनकी भर्ती से लाभ कमाना चाहते हैं।

2 श्रमिकों से अधिक घण्टे कार्य लिया जाता है। इससे उनके स्वास्थ्य व कार्यकुशलता पर विपरीत प्रभाव पड़ने से उत्पादन में गिरावट आती है।

शाही श्रम आयोग ने इस पद्धति की आलोचना करते हुए सिफारिश की थी कि प्रदोषकों को श्रमिकों के चयन, कार्य के घण्टे और श्रमिका को मुग्तान आदि पर पूर्ण नियन्त्रण रखना चाहिए। बिहार श्रम जांच समिति ने भी इस पद्धति को समाप्त करने की सिफारिश की है क्योंकि इसके द्वारा श्रमिकों की असहाय स्थिति का शोषण किया जाता है। बम्बई वस्त्र श्रम जांच समिति ने भी यह सहमति प्रकट करते हुए कहा है कि ठेकेदारों द्वारा निम्न राशि पर ठेका प्राप्त किया जाता है तथा वे अपना व्यय कमाने हेतु श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी देकर उनका शोषण करते हैं।

इन सभी विचारों को ध्यान में रखते हुए हमें ठेके के श्रम के स्थान पर भर्ती का प्रत्यक्ष तरीका अपनाना चाहिए। सार्वजनिक निर्माण विभागों में ठेका श्रम परमावश्यक है, वहाँ उसको नियमित किया जाना चाहिए। सभी कानून ठेका श्रम पर पूर्ण रूप से लागू किए जाने चाहिए। किसी भी स्थिति में ठेका श्रम को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत पाई जाने वाली मजदूरी से कम मजदूरी नहीं दी जानी चाहिए। अधिकांश औद्योगिक समितियों ने ठेका श्रम को समाप्त करने की सिफारिश की है।

श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee, 1944)

के अनुसार सभी प्रकार के ठेका श्रम को समाप्त नहीं करना चाहिए। जहाँ आवश्यक हो वहाँ इसको समाप्त नहीं करना चाहिए जैसे कारखाने में टीपारों की पुर्तई, सार्वजनिक निर्माण विभाग के काय छादि। इसके प्रतिरिक्त जहाँ मानिक श्रम कानूनो में बचने के लिए श्रम का महारा लेने हैं, उम विरुद्ध ही समाप्त किया जाना चाहिए।”¹

(ग) प्रत्यक्ष भर्ती पद्धति

(Direct Recruitment System)

कारखाना उद्योगो म श्रमिकों की भर्ती बड़े पैमाने पर प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। प्रत्यक्ष भर्ती बर्मा, मद्रास, पंजाब, बिहार और उड़ीसा राज्यों में प्रचलित है। इस पद्धति के अन्तर्गत कारखाने के दरवाजे पर नोटिस लगा दिया जाता है कि इतने श्रमिका की आवश्यकता है। जनरल मैनजर स्वयं अथवा अन्य नियुक्त व्यक्ति दरवाजे पर छाबर श्रमिकों का ध्यान कर लेता है। कर्मी-कभी पहले से काम में नये श्रमिकों को यह सूचिन कर दिया जाता है कि इतने श्रमिकों की आवश्यकता है। ये अपने दास्तों, सम्बन्धियों आदि को इन विषय म सूचिन कर देते हैं और के निश्चित तिथि पर आ जाते हैं। यह पद्धति अशुभन श्रमिकों के लिए उपयुक्त है। घट्ट-गुमल तथा बुशन श्रमिकों की भर्ती में बटिनाई घापी है। इनकी भर्ती या तो पदोन्नति द्वारा कर दी जाती है अथवा आवेदन पत्र सामन्वित करके उनकी जांच, परीक्षा व साक्षात्कार द्वारा ध्यान कर लिया जाता है। बुद्ध अनियन्त्रित कारखानों (Un-regulated Factories) में भी इस पद्धति द्वारा श्रमिकों की भर्ती की जाती है। उदाहरणार्थ बीडी बनाना, गारियल की चटाइया बनाना आदि उद्योगो में यह पद्धति अपनाई जाती है।

शाही श्रम आयोग ने मध्यस्थो द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त करने के लिए जनरल मैनजर के अधीन श्रम अधिकारी (Labour Officer) नियुक्त करने की सिफारिश की थी। वर्तमान समय में प्रत्यक्ष भर्ती हेतु इस प्रकार के श्रम अधिकारी सभी कारखानो व उद्योगो म नियुक्त कर दिए गए हैं।

(घ) बदली प्रथा

(Badi System)

इस पद्धति के अन्तर्गत प्रत्येक माह की पहली तारीख को कुछ घुने हुए लोगों को बद रि कार्ड दे दिए जाते हैं। नियमित रूप से कारखान म घाने रहते हैं और रिक्त स्थानों की पूर्ति हेतु इनकी प्राथमिकता दी जाती है। यह प्रथा मध्यस्थों के द्वारा भर्ती के दोषों को दूर करने के लिए अपनाई गई है। इससे अन्तर्गत श्रमिक इथापी, अस्थापी, बदली आदि बगों में विभाजित किए जाते हैं।

(ङ) श्रम अधिकारियों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Labour Officers)

शाही श्रम आयोग, 1931 ने मध्यस्थो द्वारा भर्ती के दोषों को समाप्त

करने हेतु इस पद्धति की सिफारिश की थी। इसमें कारखानों में थ्रम अधिकारी नियुक्त किए जाते हैं। इनका कार्य थ्रमिकों की भर्ती करना है। ये अधिकारी ग्रामीण क्षेत्रों में जाकर भर्ती का कार्य करते हैं। लेकिन ये थ्रमिकों से अपरिचित होने के कारण उनका इतना विश्वास प्राप्त नहीं कर पाते हैं जितना कि स्थानीय परिचित व्यक्ति।

(च) थ्रम संगठनों द्वारा भर्ती

(Recruitment through Trade Unions)

कुछ संगठन कारखानों अथवा मिलों में सुदृढ़ एव सुसंगठित थ्रम संघ होने हैं। इस संघों के पास रिक्त स्थानों की सूची हाती है जो कि काम ढूँढने वालों को सूचित करके उनके नाम की सूची मालिक का पेश कर देते हैं। इससे उनकी भर्ती आसानी से की जा सकती है। ये अपने मित्रों तथा सम्बन्धियों को सूचित कर उनकी भर्ती करवा देते हैं।

(छ) रोजगार के दफ्तरो द्वारा भर्ती

(Recruitment through Employment Exchanges)

थ्रमिकों की भर्ती की विभिन्न पद्धतियाँ दोषपूर्ण हैं। वैज्ञानिक आधार पर थ्रमिकों की भर्ती करना किसी भी कारखाने की सफलता का आधार है। अतः रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई है जो थ्रम की माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने का कार्य करके उपयुक्त स्थान पर उपयुक्त व्यक्ति का चयन करने में सहायक होते हैं।

धार्मिक सरकार कल्याणकारी सरकार है। उसका दायित्व न केवल प्राकृतिक साधनों बल्कि मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग कर राष्ट्रीय धन्य में वृद्धि करके लोगों के जीवन-स्तर को उन्नत करना है। इस उद्देश्य की प्राप्ति हेतु आज विभिन्न देशों में थ्रमिकों की भर्ती हेतु रोजगार कार्यालय राष्ट्रीय रोजगार सेवा संगठन (National Employment Service Organisation) के अन्तर्गत स्थापित कर दिए गए हैं।

विभिन्न कारखानों में भर्ती

(Recruitment in Various Industries)

जहाँ तक कारखाना उद्योगों (Factory Industries) का सम्बन्ध है वहाँ थ्रमिकों की भर्ती प्रत्यक्ष रूप से की जाती है। बम्बई, मद्रास, पंजाब, बिहार और उड़ीसा राज्यों में इसी प्रकार की पद्धति प्रचलित है। कारखानों में रिक्त स्थानों की सूची लगा दी जाती है जिसे देखकर निश्चित तिथि पर थ्रमिक कारखानों के दरवाजे पर आ जाते हैं जहाँ पर जनरल मैनेजर अथवा अन्य व्यक्ति द्वारा भर्ती कर ली जाती है। पुराने थ्रमिकों को भी रिक्त स्थानों की सूचना मिलान पर वे अपने मित्रों तथा सम्बन्धियों को इसकी सूचना दे देते हैं। यह पद्धति अकुशल थ्रमिकों के लिए उपयुक्त है। अर्द्ध-कुशल और कुशल थ्रमिकों की भर्ती हेतु आवेदन-पत्र आमन्त्रित किए जाते हैं और उनका टेस्ट लेकर भर्ती की जाती है। बगान की अधिकतम जूट मिलों में

प्रत्यक्ष भर्ती हेतु श्रम अधिकारी नियुक्त कर दिए गए हैं। यह पद्धति लागू होने के बावजूद भी जाँचमें सभी भी विद्यमान हैं।

चीनी कारखानों (Sugar Factories) में भर्ती का कार्य रिक्त स्थानों का नोटिस निकाल कर किया जाता है। तकनीकी तथा सुपरवाइजर श्रेणी के अधिकारियों को छोड़कर अन्य अधिकारियों को नौकरी से हटा दिया जाता है क्योंकि ये उद्योग मौसमी उद्योग हैं। इसके साथ ही उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा इन उद्योगों में भर्ती सम्बन्धी विशेष आदेश भी निकाले जाते हैं।

रेलवे में भर्ती (Recruitment in Railways) विभिन्न विभागों में विभिन्न प्रकार से की जाती है। प्रथम श्रेणी के कर्मचारियों की भर्ती या तो प्रत्यक्ष रूप से प्रथम या द्वितीय श्रेणी की पदोन्नति द्वारा की जाती है। तृतीय श्रेणी कर्मचारी की भर्ती रेल सेवा आयोग (Railway Service Commission) द्वारा की जाती है। निम्न और मध्यम श्रेणी के कर्मचारियों व अधिकारियों की भर्ती प्रत्यक्ष होती है। रेलवे में बड़ी संख्या में टेका श्रम भी पाया जाता है।

खान उद्योग (Mining Industry) में भर्ती टेकेदारों द्वारा की जाती है। खानों में कार्य करने हेतु श्रमिक प्रामीण क्षेत्रों से लाए जाते हैं। ये अस्थायी रूप से इस उद्योग में कार्य करते हैं।

कोयला उद्योग (Coal Industry) में भर्ती का सबसे पुराना तरीका जमींदारी पद्धति (Zamindari System) है। अधिकारियों को इन खानों में निकट मुगल या कुछ लागत पर भूमि हूवि के लिए दी जाती थी। लेकिन हूवि योग्य भूमि की सीमितता के कारण यह पद्धति सफल नहीं हो सकी। भर्ती वाले टेकेदार (Recruiting Contractors) द्वारा भी इन खानों में अधिकारियों की भर्ती का कार्य किया गया। इनका कार्य अधिकारियों की पूर्ति करना मात्र था। प्रबंधकीय टेकेदार (Managing Contractors) द्वारा भी अधिकारियों की भर्ती की गई। ये न केवल श्रम की पूर्ति का कार्य करते थे बल्कि खानों के विकास और प्रबंध का कार्य भी करते थे। ये कोयला खानों से निकलवाने व उसे लदेवाने का कार्य भी करते थे। युद्धकाल में कोयले की पूर्ति बढ़ाने तथा श्रम की कम पूर्ति के कारण सरकार ने भी टेकेदारी का कार्य किया। एन न्यायिक जांच (Court Enquiry), 1960 की सिफारिश के आधार पर टेकेदारी पद्धति को धीरे-धीरे समाप्त करना स्वीकार किया गया। गोरखपुर श्रम संगठन (Gorakhpur Labour Organisation) का प्रशासन 1961 से रोजगार कार्यालय निदेशालय के अधीन स्थानान्तरित कर दिया गया है।

लोहे की खानों (Iron ore Mines) में भर्ती प्रत्यक्ष तथा टेकेदारी पद्धतियों के आधार पर की जाती है। स्थानीय श्रम की भर्ती प्रथम रूप से निकटवर्ती प्रामीण क्षेत्रों से की जाती है। पुराने अधिकारियों का सूचित कर दिया जाता है और वे अपने मित्रों, सम्बन्धियों व परिवार वालों को इन भर्तियों के लिए सूचित कर देते हैं। टेके के कार्य हेतु अधिकारियों की भर्ती 'सरदारों' (Sardars) द्वारा की जाती है।

अभ्रक खानो (Mica Mines) में भर्ती सरदारो द्वारा की जाती है। उन्हें ग्रामीण क्षेत्रों में भेजकर इच्छुक श्रमिकों की भर्ती करने का कार्य सौंपा जाता है। इन सरदारों को कोई दलावती नहीं दी जाती बल्कि उनकी मजदूरी इस बात पर निर्भर करती है कि उन्होंने कितने श्रमिकों की भर्ती की है। इन खानों में 82.6% प्रत्यक्ष रूप से तथा 17% ठेकेदारों द्वारा भर्ती की जाती है।

संक्षेप में खान उद्योग में श्रमिकों की भर्ती खान स्वामियों द्वारा प्रत्यक्ष रूप से, माध्यमों द्वारा और रोजगार दपतरो के माध्यम से की जाती है।

बागानों में श्रम (Labour in Plantations) की भर्ती विभिन्न रूपों में की जाती है। घासाम के बागानों में श्रमिकों की भर्ती चाय वितरक सम्झौता श्रम अधिनियम, 1932 (Tea Distributors Agreement Labour Act, 1932) के अन्तर्गत की जाती है। यह पूर्ण निकटवर्ती प्रदेशों—पंजाब, उड़ीसा, उत्तर प्रदेश व मध्य प्रदेश से की जाती है। श्रमिकों की भर्ती हेतु चाय जिला श्रम संप (Tea Districts Labour Association) स्थापित किए गए हैं। इनके माध्यम से श्रमिक बागानों में भेजे जाते हैं।

चाय के बागानों में श्रम भर्ती के तीन तरीके हैं—

(i) सरदारी प्रणाली (Sirdari System) के अन्तर्गत श्रमिक स्थानीय प्रेषण एजेंसी (Local Forwarding Agency) द्वारा भर्ती करने वाले जिलों को भेज दिए जाते हैं।

(ii) स्थानीय भर्ती करने वालों द्वारा (Through Local Recruiters) श्रमिकों की भर्ती हेतु मालिक द्वारा स्थानीय व्यक्तियों को श्रमिकों की भर्ती हेतु नियुक्त कर दिया जाता है।

(iii) पूल पद्धति (Pool System) के अन्तर्गत श्रम भर्ती स्थानीय प्रेषण एजेंसी के माध्यम से होती है। श्रमिक इन स्थानीय एजेंसियों के पास चले जाते हैं और वहाँ श्रम के प्रेता उनकी भर्ती कर लेते हैं।

1 दिसम्बर, 1960 से रोजगार दपतर अधिनियम इन बागानों पर लागू कर दिए गए हैं। मसूर राज्य में भर्ती का कार्य न केवल रोजगार कार्यालयों द्वारा ही होता है बल्कि मालिकों द्वारा भी यह कार्य किया जाता है।

रोजगार कार्यालय (रिक्त स्थानों की प्रतिवार्य सूचना) अधिनियम 1951 पास करके सभी उद्योगों पर लागू कर दिया गया है। सभी मालिकों को रिक्त स्थानों की सूचना देना प्रतिवार्य कर दिया है। 25 या अधिक श्रमिक लगाने वाले मालिकों पर यह लागू होता है। इसका उल्लंघन करने पर प्रथम बार 500 रु तथा दूसरी बार 1000 रु जुर्माना करने का प्रावधान है।

भारत में रोजगार सेवा संगठन

(Employment Service Organisation in India)

रोजगार कार्यालय श्रमिकों की वैज्ञानिक भर्ती को प्रोत्साहित करने का महत्वपूर्ण साधन है। ये श्रमिकों और मालिकों के बीच एक कड़ी का कार्य करते

है जिससे श्रम की माँग और पूँज में सन्तुलन स्थापित हो जाए। वे उपयुक्त स्थान पर उपयुक्त व्यक्ति की नियुक्ति करने में सहायक होने हैं। यद्यपि रोजगार कार्यालय रोजगार व्यवस्था में वृद्धि नहीं करते हैं फिर भी ये धर्मसात्मक बेकारी (Fractional Unemployment) को कम करने में सहायक होते हैं। इनसे श्रम की कतिशीलता में वृद्धि होती है, उनकी कार्यकुशलता बढ़ती है और राष्ट्रीय आय में वृद्धि होने से आयिका बल्याण में भी वृद्धि होती है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठन (I. L. O.) ने सन् 1919 के प्रस्ताव द्वारा यह सिफारिश की थी कि प्रत्येक सदस्य देश द्वारा एक निःशुल्क रोजगार सेवा शुरू की जानी चाहिए। भारत ने इस प्रस्ताव को सन् 1921 में स्वीकार किया था। गाँधी श्रम आयोग ने सन् 1929 में इस प्रकार की सेवा शुरू करने की योजना को अनुपयोगी व अनुपयुक्त बताया क्योंकि उस समय श्रमियों की भर्ती करने में कोई कठिनाई नहीं थी। श्रमियों की पूर्ति उनकी माँग की तुलना में अधिक थी। लेकिन श्रम अनुसंधान समिति श्रम संघों और मालिकों तथा अन्य समितियों ने इस प्रकार की सेवा शुरू करने पर जोर दिया।

दूसरे महायुद्ध में तकनीकी और कुशल श्रमिकों की कमी महसूस की गई और इनकी भर्ती हेतु 9 रोजगार कार्यालयों की स्थापना की गई। इन कार्यालयों का कार्य तकनीकी प्रशिक्षण योजना में अन्तर्गत कार्यों और युद्ध कारखानों हेतु तकनीकी श्रमिकों को प्रशिक्षण देना था। सन् 1945 में महायुद्ध समाप्त हो गया। युद्ध में लगे श्रमिक बेरोजगार हो गए। अतः युद्धोपरान्त पुनर्वास व पुनर्निर्माण हेतु इन दफ्तरों द्वारा कार्य लिया गया। इस समस्या के समाधान के लिए पुनर्स्थापन और रोजगार निदेशालय (Directorate of Resettlement & Employment) की स्थापना 70 रोजगार दफ्तरों के साथ की गई। सन् 1984 में इन रोजगार दफ्तरों के कार्यों में वृद्धि करके सभी प्रकार के श्रमिकों को इसके अन्तर्गत लाया गया। नई दिल्ली स्थित केन्द्रीय कार्यालय अन्तर्राष्ट्रीय कार्यालयों का समन्वय कार्य करता है।

रोजगार कार्यालयों की शिवा राव समिति का प्रतिवेदन (Shiva Rao Committee's Report on Employment Exchanges)

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को प्रभावपूर्ण बनाने के लिए उनका पुनर्गठन करना आवश्यक समझा गया। इसी उद्देश्य की प्राप्ति हेतु योजना आयोग के सुझाव पर भारत सरकार ने सन् 1952 में श्री बी शिवा राव, एम. पी की अध्यक्षता में एक प्रशिक्षण और रोजगार सेवा संगठन समिति (Training & Employment Service Organisation Committee) नियुक्त की गई। इसमें श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि भी शामिल किए गए। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट सन् 1954 में दी। इस समिति की सिफारिशों अर्थात्—

1 रोजगार कार्यालय संगठन के स्थान पर इसका नाम राष्ट्रीय रोजगार सेवा के रूप में स्थाई संगठन के रूप में चलाई जाए। मालिकों द्वारा अकुशल श्रमिकों को छोड़कर अन्य श्रमिकों की रिक्त जगह अनिशायं रूप से घोषित की जाए।

2 इन कार्यालयों का नीति निर्धारण, प्रमाणीकरण और समन्वय आदि का दायित्व केन्द्रीय सरकार का हो, लेकिन नित्य प्रतिदिन का प्रशासन राज्य सरकारों को दे दिया जाना चाहिए।

3 केन्द्रीय सरकार द्वारा राज्य सरकारों द्वारा चनाए जा रहे रोजगार कार्यालयों के कुल व्यय का 60% वहन करना चाहिए।

4 श्रमिकों को अपना पजीयन कराने की स्वतन्त्रता हो और उनसे कुछ भी नहीं लिया जाए।

समिति ने अकुशल श्रमिकों के पजीयन के लिए कोई सुभाव नहीं दिया क्योंकि इससे रोजगार कार्यालयों का कार्यभार बढ़ जाएगा, लेकिन इसके पजीयन के अभाव में देश में मानवीय शक्ति का सही अनुमान कैसे लगाया जा सकेगा।

भारत में रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय का संगठन¹

पुनर्वास तथा रोजगार महानिदेशालय (जिसे अब रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय कहा जाता है) जुलाई, 1945 में सृजित किया गया था, जिसका उद्देश्य भूतपूर्व सैनिकों को प्रशिक्षित तथा पुनर्वासित करना था। देश के विभाजन के पश्चात् विस्थापित व्यक्तियों के प्रशिक्षण तथा पुनर्वास को शामिल करके इसके कार्य क्षेत्र में वृद्धि की गई थी। जनता की बढ़ती मांग को पूरा करने के लिए, भारत सरकार ने 1948 के शुरू में रोजगार सेवा की सभी रोजगार चाहने वालों के बारे में और प्रशिक्षण सेवा को 1950 में सभी असैनिकों पर लागू कर दिया था। इसके परिणामस्वरूप इसका कार्य-भार बहुत अधिक बढ़ गया था। चूंकि रिलीज किए गए युद्ध सेवा कर्मियों और विस्थापित व्यक्तियों को पुनर्वास की आकस्मिक समस्या से निपटने के लिए संगठन को जल्दी में स्थापित किया गया था, इसलिए इसके पुनर्निर्माण की आवश्यकता थी, यदि इसे निष्पत्ति तथा प्रशिक्षण के लिए एक कारगर तंत्र के रूप में कार्य करना था। तदनुसार, देश के आर्थिक तथा सामाजिक विकास सम्बन्धी आवश्यकताओं के सन्दर्भ में डी. जी. धार एण्ड ई. को जारी रखने की आवश्यकता का मूल्यांकन करने की और ऐसी आवश्यकताओं के सन्दर्भ में यह सुभाव देने के लिए कि इसका भावी आकार क्या होना चाहिए, प्रशिक्षण तथा रोजगार सेवा समिति (शिव राव समिति) 1952 में स्थापित की गई थी। इस समिति की सिफारिशों पर, रोजगार कार्यालयों और औद्योगिक

1 धर्म मन्त्रालय (रोजगार एवं प्रशिक्षण), भारत सरकार की वापसी रिपोर्ट, 1986-87,

प्रशिक्षण सहायता का दैनिक प्रशासनिक नियंत्रण राज्य सरकारों, तब शासित क्षेत्र प्रशासकों को 1-11-1956 से हस्तांतरित कर दिया गया था। संगठन की लागत पर होने वाले खर्च का 60 प्रतिशत तक खर्च केन्द्र द्वारा और शेष राज्य सरकारों द्वारा 31-3-1969 तक वहन किया जाना रहा था, जिसके बाद राष्ट्रीय विकास परिषद् द्वारा मई 1968 में हुई अपनी बैठक में लिए गए निर्णय के परिणामस्वरूप यह व्यवस्था बन्द कर दी गई थी। प्रति जनशक्ति एवं रोजगार योजनाओं और शिल्पकार प्रशिक्षण योजनाओं (औद्योगिक प्रशिक्षण सहायता) के लिए पूर्ण वित्तीय जिम्मेदारी भी राज्य सरकारों/तब शासित क्षेत्र के प्रशासकों को 1-4-1969 में हस्तांतरित कर दी गई थी।

सितम्बर, 1981 में श्री पी सी नायक की अध्यक्षता में, रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय का पुनर्गठन सम्बन्धी एक कार्य दल गठित किया गया था, जिसका कार्य रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के उद्देश्यों तथा कार्यकरण की पुनरीक्षा करना और इस संगठन का अपनी जिम्मेदारियों निभाने में और अधिक प्रभावकारी बनाने के लिए उपाय सुझाना, बताना, यदि कोई हो का पता लगाना तथा उन्हें दूर करने के लिए उपाय सुझाना था। कार्य दल ने अपनी रिपोर्ट 11-1-1982 को प्रस्तुत की। कार्य दल द्वारा की गई सिफारिशों की जाँच की गई है और अनुवर्ती कार्यवाही की गई है।

प्रत्येक क्रमिक पंचवर्षीय योजना के साथ केन्द्र तथा राज्यों में रोजगार सेवा और प्रशिक्षण सेवा के कार्यक्रमों में विस्तार होता रहा है। दिसम्बर, 1986 तक कार्य कर रहे रोजगार कार्यलयों और औद्योगिक प्रशिक्षण सहायता (सरकारी तथा गैर-सरकारी दोनों) की कुल संख्या क्रमशः 821 और 1724 थी।

क्षेत्र कार्यालय दर्शाते हुए संगठनात्मक संरचना का विवरण

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय भारत में एक ऐसा शीर्ष संगठन है जो राष्ट्रीय स्तर पर, रोजगार सेवा और महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण सहित, व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना से सम्बन्धित कार्यक्रमों का विकास तथा समन्वय करने के लिए उत्तरदायी है। तथापि, रोजगार कार्यलयों और औद्योगिक प्रशिक्षण सहायताओं का प्रशासनिक तथा वित्तीय नियंत्रण राज्य सरकारों/तब शासित क्षेत्र प्रशासकों द्वारा किया जाता है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय तथा भारत सरकार के मयुक्त सचिव है, जो सीधे धर्म सचिव के प्रति उत्तरदायी है। रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के मुख्यालय में रोजगार निदेशालय, प्रशिक्षण निदेशालय, शिक्षण प्रशिक्षण निदेशालय और सचिवालय विद्यमान हैं।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के अधीन कार्य करने वाले घरीनस्थ कार्यालयों का स्वीका प्रयोग दिया गया है—

(क) रोजगार निदेशालय

- 1 केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसन्धान एव प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली ।
- 2-15 14 विकलांग व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्र—बम्बई, हैदराबाद, जबलपुर, दिल्ली, कानपुर, लुधियाना, कलकत्ता, मद्रास, अहमदाबाद, त्रिवेन्द्रम, बंगलौर, गौहाटी, जयपुर और भुवनेश्वर ।
- 16-33 अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति सम्बन्धी 18 अध्ययन एव मार्गदर्शन केन्द्र—दिल्ली, जबलपुर, कानपुर, मद्रास, कलकत्ता, सूरत, हैदराबाद, त्रिवेन्द्रम, जयपुर, राँची, इम्फाल, एजबल, बालौर, हिमाचल, राउरकेला, नागपुर, गौहाटी और मण्डी ।

(ख) प्रशिक्षण निदेशालय

- 1-6 छ उच्च प्रशिक्षण संस्थान—कलकत्ता, मद्रास, कानपुर, हैदराबाद, लुधियाना और बम्बई ।
- 7 केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास ।
- 8-9 इलैक्ट्रॉनिकस तथा प्रोसेस इन्स्ट्रुमेण्टेशन सम्बन्धी 2 उच्च प्रशिक्षण संस्थान, हैदराबाद और देहरादून ।
- 10 केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण तथा अनुसन्धान संस्थान, हावड़ा ।
- 11-16 छ क्षेत्रीय शिशुता प्रशिक्षण निदेशालय—बम्बई, कानपुर, कलकत्ता, मद्रास और हैदराबाद तथा फरीदाबाद ।
- 17 राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली ।
- 18-20 तीन क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान—बम्बई, बंगलौर और त्रिवेन्द्रम ।
- 21-23 फोरमन प्रशिक्षण संस्थान—बंगलौर और अनशेदपुर ।
- 24-27 चार भादशं औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान—हल्द्वानी (उत्तर प्रदेश), कालीकट (केरल), चौदवार (उड़ीसा) और जोधपुर (राजस्थान) ।
- (विकलांग महिला व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्र अमरकला तथा बडोदा और क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान हिमाचल, कलकत्ता तथा तुरा स्वीट्चिंग किए गए हैं) ।

राष्ट्रीय रोजगार मेधा की कार्य-प्रगति¹

हमारे देश में रोजगार सेवा 1945 में प्रारम्भ की गई थी और आज इसके अधीन देश भर में रोजगार कार्यालयों का जाल-सा बिछा हुआ है। 1986 के अन्त में देश में राष्ट्रीय रोजगार सेवा में 821 रोजगार कार्यालय थे, जबकि 1985 में इनकी संख्या 800 थी। इस नेटवर्क में 80 विश्वविद्यालय रोजगार मूलना एवं मार्गदर्शन केन्द्र (यू ई आई जी. बी), 16 व्यावसायिक और कार्यकारी रोजगार कार्यालय, 7 बोय सा-गान रोजगार कार्यालय, 10 परियोजना रोजगार कार्यालय, शिक्षार्थी हेतु 23 विशेष रोजगार कार्यालय और बांग्लादेशियों के लिए एक विशेष रोजगार कार्यालय शामिल थे।

कार्य-प्रगति के विभिन्न क्षेत्रों में राष्ट्रीय रोजगार सेवा का निष्पादन निम्नलिखित संख्याओं में दर्शाया गया है।

रोजगार कार्यालयों का मुख्य कार्य रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों का पंजीकरण करना और नियोजकों द्वारा अधिसूचित रिक्तियों पर उनकी नियुक्तियाँ करवाना है। इस सम्बन्ध में 1985 की तुलना में 1986 के दौरान किए गए कार्य का आगम अंदाजा निम्नलिखित विवरण में लगाया जा सकता है—

(पागो में)

कार्य-प्रगति	1985	1986
पंजीकरण	58 22	55 35
अधिसूचित रिक्तियों	6 75	6 23
किए गए संप्रेरण	53 88	53 13
की गई नियुक्तियाँ	3 89	3 51

1986 के अन्त में रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर पर रोजगार चाहने वालों की कुल संख्या 301 30 लाख थी, यह संख्या वर्ष के प्रारम्भ की तुलना से 14 7 प्रतिशत घटित थी।

जायरी से दिसम्बर, 1986 की अवधि के दौरान रोजगार कार्यालयों द्वारा किए गए पंजीकरणों, रिक्त अधिसूचनाओं, नियुक्तियों और विभिन्न राशियों तथा मध्यस्थित रोजगार-मेधकों के द्वारा रोजगार कार्यालयों के चालू रजिस्टर पर आवेदकों के बारे में किए गए कार्यों का विवरण है।

1 भारत सरकार, धर्म सहायक (रोजगार एवं प्रशिक्षण) की साक्षि त्रिपुटी, 1986-87.

वित्तित राज्यों/संघ राज्य क्षेत्रों में रोजगार कार्यालयों और विषयविद्यालय रोजगार सूचना एवं मार्गदर्शन केन्द्रों द्वारा 1986 के दौरान किया गया कार्य

(हजारों में)

क्रमांक	राज्य/संघ राज्य क्षेत्र	1986 के अन्त में रोजगार कार्यालयों और यू. ई. आई. जी. बी. की संख्या	जनवरी-दिसम्बर, 1986 के दौरान किए गए पंजीकरण की संख्या	जनवरी-दिसम्बर, 1986 के दौरान अघिसूचित 'रिक्तियों की संख्या	जनवरी-दिसम्बर, 1986 के दौरान की गयी नियुक्तियों की संख्या	जनवरी-दिसम्बर, 1986 के अन्त में चालू रजिस्टर पर दर्ज अभ्यापियों की संख्या	7	8	9
1.	प्राग्ध प्रदेश	30	291.7	46.1	495.2	19.8	2461.8		
2.	असम	44	209.1	12.6	150.3	5.2	812.3		
3.	बिहार	55	553.3	33.7	312.3	22.7	2914.5		
4.	गुजरात	35	162.8	32.3	199.1	12.9	877.1		

राज्य

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	हरियाणा	84	3	2174	36.0	218.5	147	4928
6	हिमाचल प्रदेश	14	1	793	11.1	252.1	70	3468
7.	जम्मू व कश्मीर	14	—	37.8	2.9	23.8	1.9	1068
8	बनारस	31	6	1765	25.1	172.3	93	10847
9.	केरल	33	4	343.7	32.2	155.3	15.3	2704.9
10.	मध्य प्रदेश	55	8	401.3	38.1	215.8	23.2	1772.0
11.	महाराष्ट्र	38	5	529.3	70.8	536.5	38.1	2876.6
12.	मणिपुर	9	—	41.7	4.0	39.7	0.9	258.8
13.	मेघालय	7	—	5.6	0.8	4.6	0.2	22.7
14.	नागालैंड	4	—	4.3	0.6	5.5	0.4	20.4
15.	उड़ीसा	20	4	204.4	21.3	322.9	15.4	856.8
16.	पंजाब	37	3	233.6	25.2	229.6	7.3	609.6
17.	राजस्थान	28	3	191.1	30.0	275.9	17.4	840.1
18.	सिक्किम	29	3	481.5	64.5	845.6	50.9	2444.8
19	तमिलनाडु	4	—	14.4	2.4	15.5	2.0	107.4
20	त्रिपुरा	79	14	742.0	50.3	369.9	31.8	3250.8
21.	उत्तर प्रदेश	65	4	389.6	23.7	170.4	9.4	4252.6
22.	पश्चिमी बंगाल							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	सर्व राज्य क्षेत्र							
1.	मण्डमान व निक्कीबार दीपसमूह	1	—	35	21	131	04	152
2.	ग्रहणावल प्रदेश							
3.	चडोगढ़	1	1	233	3.9	321	17	1328
4.	दादरा व नागर हवेली	1	—	—	—	—	—	—
5.	दिल्ली	17	3	163.3	37.0	173.0	41.5	680.8
6.	गोवा दमन व दीव	1	—	16.9	4.0	39.5	0.7	66.8
7.	लखनौ	1	—	0.7	0.2	1.3	@	6.6
8.	मिजोरम	3	—	7.7	2.5	19.1	0.6	30.6
9.	पाँडिचेरी	1	—	9.4	2.3	23.8	0.4	84.1
10.	केन्द्रीय रोजगार कार्यालय	—	—	—	8.1	—	—	—
	मसिल भारत जोड	741	80	5535.4	623.4	5312.6	351.3	10131.2

नोट—1 * कोई रोजगार कार्यालय बायं नहीं कर रहा है।

2. ** इस सब राज्य क्षेत्र में एक राजगार कार्यालय कार्य कर रहा है लेकिन भाँकडे प्राप्त नहीं हो रहे हैं।

3. @ भाँकडे 50 से कम हैं।

4. ऐसा हो सकता है कि पूर्णान के कारण सख्याएँ जोड से भेल रही जानी हो।

रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्ति

रोजगार चाहने वाले पजीवृत व्यक्तियों में से लगभग आधे शिक्षित (मैट्रिकुलेट तथा इमगे ऊपर) हैं। रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों की संख्या 1985 के अन्त में 139.76 लाख थी, जबकि पिछले वर्ष यह संख्या 125.36 लाख थी। 1984 की तुलना में 1985 के दौरान रोजगार कार्यलयों द्वारा रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों को प्रदान की गई रोजगार सहायता की पुनरीक्षा निम्नलिखित सारणी में प्रस्तुत की गई है—

(लाखों में)

सांख्यिक स्तर	पजीवरण		निम्नितियाँ	
	1984	1985	1984	1985
मैट्रिकुलेट	19.23	18.13	0.89	0.79
मैट्रिकुलेशन से ऊपर परन्तु डिप्लोमे से कम	8.18	8.17	0.42	0.38
स्नातक तथा स्नातकोत्तर	6.31	5.72	0.47	0.47
रोजगार चाहने वाले सभी शिक्षित व्यक्ति	33.72	32.03	1.78	1.63

नोट—पूर्णाङ्कों के कारण जोड़ में नहीं भी ला सकते।

जून, 1986 के अन्त में रोजगार चाहने वाले शिक्षित व्यक्तियों की संख्या 150.88 लाख थी। जनवरी-जून, 1986 के दौरान, पासू रजिस्ट्रर पर मैट्रिकुलेटों की संख्या 80.45 लाख से बढ़कर 86.83 लाख हो गई, मैट्रिकुलेशन में ऊपर परन्तु स्नातक से कम शिक्षा प्राप्त करने वालों की संख्या 35.30 लाख में बढ़कर 38.06 लाख हो गई और स्नातकोत्तर तथा स्नातकोत्तरों की संख्या 24.00 लाख में बढ़कर 26.00 हो गई। जनवरी-जून, 1986 के दौरान रोजगार चाहने वाले कुल 13.59 लाख व्यक्ति पजीवृत किए गए और 0.74 लाख नौकरी पर लगाए गए। विशिष्ट वर्गों के रोजगार चाहने वाले व्यक्ति

रोजगार कार्यलयों द्वारा विशिष्ट वर्गों के रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों जैसे अनुश्रुति जाति एवं शैक्षिक जनजाति, बिजलीयों और महिलाओं को प्रदान की गई सहायता पर वर्षों पहले ध्यान में की गई है।

रोजगार कार्यलय (रिक्तियों की अनिर्धार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959

रोजगार कार्यलय (रिक्तियों की अनिर्धार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 को पहली मई, 1960 से लागू हुआ, सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों और निजी

क्षेत्र के गैर-कृषि कार्यकलापों से लगे हुए ऐसे प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जिनमें 25 या अधिक श्रमिक नियोजित हैं। अधिनियम के अधीन नियोजकों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने प्रतिष्ठानों में उपलब्ध होने वाले रिक्त स्थानों (अधिनियम के अन्तर्गत छूट प्राप्त रिक्त स्थानों को छोड़कर) को निर्धारित रोजगार कार्यालयों को अधिसूचित करें और अपनी स्थापनाओं में रोजगार तथा रिक्तियों के बारे में कुछ पाषाणिक विवरणियाँ भेजें।

मार्च, 1986 के अन्त में यह अधिनियम 1.72 लाख प्रतिष्ठानों पर लागू था, जबकि मार्च, 1985 के अन्त में यह अधिनियम, 1.68 लाख प्रतिष्ठानों पर लागू था। इनमें से 1.30 लाख प्रतिष्ठान सरकारी क्षेत्र में थे और 0.42 लाख प्रतिष्ठान निजी क्षेत्र में थे।

अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने के लिए 18 राज्यों/संघ शासित क्षेत्रों में विशेष प्रवर्तन मशीनरी स्थापित की गई है। रोजगार अधिकारी अधिनियम के कार्यान्वयन में विभिन्न अनुनयी तरीकों तथा प्रचार के माध्यम से नियोजकों का सहयोग प्राप्त करने हेतु, लगातार प्रयास भी करते हैं। तथापि, लगातार तथा अस्थिर दोषी नियोजकों के मामले में अभियोजन चलाए जाते हैं। विभिन्न राज्यों/संघ शासित क्षेत्रों से प्राप्त निमाही रिपोर्टों के मूल्यांकन से यह पता चला है कि सरकारी तथा निजी दोनों क्षेत्रों में अधिकांश नियोजकों ने अधिनियम के उपबन्धों का अनुपालन किया।

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) नियम, 1960 में विभिन्न फोरमों में की गई सिफारिशों के आधार पर समय समय पर मण्डलानुसूची किए गए थे और सशोधनों के बारे में अधिसूचनाएँ भारत के राजपत्र में प्रकाशित की गई थीं।

केन्द्रीय रोजगार कार्यालय, दिल्ली

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 तथा तदधीन बनाए गए नियमों के अधीन, केन्द्रीय सरकार में 425 हफ्ते (बिना सशोधन) और इससे ऊपर कम मूल वेतन वाली वैज्ञानिक तथा तकनीकी स्वरूप की सभी रिक्तियों को केन्द्रीय रोजगार कार्यालय, दिल्ली को अधिसूचित करना होता है, जो इन रिक्तियों को देश के विभिन्न रोजगार कार्यालयों में परिचालित करता है और यदि आवश्यक हो तो उन्हें समाचार-पत्रों में विज्ञापित करता है।

1986 के दौरान, कुल 8095 रिक्तियाँ केन्द्रीय रोजगार कार्यालय को अधिसूचित की गईं, जिनमें से 1611 रिक्तियाँ अनुसूचित जातियों के लिए और 1076 रिक्तियाँ अनुसूचित जनजातियों के लिए धारित थीं। ये रिक्तियाँ 521 नियोजकों द्वारा अधिसूचित की गई थीं, जिनमें से केन्द्रीय मन्त्रालय के 416 कार्यालय और 163 प्रद्वैत सरकारी तथा अन्य सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम थे। कुल 3407 रिक्तियाँ देश के सभी रोजगार कार्यालयों में उपयुक्त उम्मीदवार प्रायोजित करने

के लिए परिष्कारित की गईं जिनमें से 613 अनुसूचित जाति और 368 अनुसूचित जनजाति के लिए आरक्षित थीं। इनके अतिरिक्त, ऐसी रक्तियां का ध्यान परिष्कार करने के लिए 884 अनुसूचित विभिन्न रोजगार कार्यालयों को प्राप्त हुए, जिनके लिए उपयुक्त उम्मीदवार स्थायी रोजगार कार्यालयों के पास उपलब्ध नहीं थे।

केन्द्रीय सरकार की ऐसी रक्तियां जिन्हें भरना कठिन होता है तथा उनका ध्यान परिष्कार करने की जरूरत होती है, गिनत 1968 में पास यात्रा के अंतर्गत केन्द्रीय रोजगार कार्यालय के माध्यम से अतिरिक्त भारतीय आधार पर विभाजित की जाती हैं। 1986 के दौरान 2 विशेष विभागों में 54 विभागों जारी किए गए जिनमें 4782 रक्तियां शामिल थीं। इनमें से 980 रक्तियां अनुसूचित जाति के लिए, 635 रक्तियां अनुसूचित जनजाति के लिए और 101 रक्तियां विभाजित के लिए आरक्षित थीं। 237 नियोजकों द्वारा केन्द्रीय रोजगार कार्यालय को अधिसूचित की गईं 237 रक्तियां सम्बंधित रोजगार कार्यालयों का स्वतंत्र-तरिक की गई थी क्योंकि वे सी. ई. ई. के क्षेत्राधिकार में अंतर्गत नहीं आती थीं। इनके अतिरिक्त, 515 नियोजकों द्वारा रोजगार कार्यालय (रक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम के अंतर्गत रक्तियां अधिसूचित कीं, जिन्हें उनके द्वारा सीधे विभाजित किया गया।

फालतू-स्ट्रेटनी घोषित किए गए केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों की नियुक्ति करना

रोजगार एवं प्रशिक्षण महाविद्यालय का एक विशेष संगठित मन्त्रालय के कर्मचारी प्रशिक्षण एवं द्वारा की गई गतिविधियों के कार्यक्रमों का प्रशासनिक सुधार लागू करने के परिणामस्वरूप केन्द्रीय सरकार के प्रविष्टियों के फालतू घोषित किए गए हुए 'घ' के कर्मचारियों को रोजगार महायत्ना प्रदान करने के लिए उत्तरदायी है। इन संगठनों में 1 जनवरी, 1986 को 32 फालतू कर्मचारी के तथा जनवरी दिनांक, 1986 को अर्थात् व दौरान गारे देज के केन्द्रीय सरकार के विभिन्न कार्यालयों में हुए 'घ' के कुल 198 अन्य कर्मचारियों के फालतू हान की सूचना प्राप्त हुई थी। इसी अवधि के दौरान विशेष संगठन द्वारा 197 कर्मचारी के अतिरिक्त रोजगार में शामिल/विद्युत किए गए थे और दिनांक, 1986 के अंत में फालतू घोषित किए गए केवल 33 कर्मचारी रोजगार महायत्ना की प्रतीक्षा में थे। विशेष संगठन हुए 'घ' में ऐसे कर्मचारियों को पुनः नियोजित करना के लिए जिम्मेदार है जिन्होंने कम से कम 3 वर्षों की सेवा की हो और जिनको केन्द्रीय सरकार के संगठनों को समाप्त कर देना के कारण रोजगार नहीं कर दी जाती है।

रोजगार बाजार सूचना

सीमान्त तथा विस्तार—रोजगार बाजार सूचना (रो बा मू) कार्यक्रम के अंतर्गत रोजगार के हारों के माध्यम में अर्थात् विभाजित तौर पर रोजगार

कार्यालयों द्वारा एकत्र किए जाते हैं। इन ई. एम. आई. कार्यक्रम के अन्तर्गत अर्थव्यवस्था का वेबल संगठित क्षेत्र आता है, नामतः—

- (1) सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठान, और
- (2) निजी क्षेत्र के ऐसे गैर-कृषि प्रतिष्ठान, जिनमें 10 या इनमें अधिक श्रमिक नियोजित हैं।

इस कार्यक्रम के अन्तर्गत निम्नलिखित क्षेत्र नहीं आते हैं—

- (1) निजी क्षेत्र में कृषि और सम्बद्ध कार्यक्रम/मन्थान, बागान को छोड़कर जिन्हें स्वैच्छिक आधार पर शामिल किया गया है,
- (2) घरेलू प्रतिष्ठान,
- (3) निजी क्षेत्र में ऐसे प्रतिष्ठान जिनमें 10 से कम श्रमिक नियोजित हो,
- (4) स्वरोजगार अथवा स्वतन्त्र कर्मचारि,
- (5) अशकालिक कर्मचारी,
- (6) रक्षा सेनाओं में रोजगार,
- (7) विदेश में भारतीय मिशन/दूतावासों में रोजगार,
- (8) ग्रैंटर बम्बई और कानकता के महानगरीय क्षेत्रों में निजी क्षेत्र में 10-24 व्यक्तियों को नियोजित करने वाले गैर-कृषि प्रतिष्ठान।

भौगोलिक तौर पर, रोजगार बाजार सूचना (ई. एम. आई.) कार्यक्रम के अन्तर्गत सिक्किम, अरुणाचल प्रदेश, दादरा एव नागर हवेली और लक्षद्वीप को छोड़कर देश के सभी राज्य/सम शासित क्षेत्र शामिल हैं। सरकारी क्षेत्र के सभी प्रतिष्ठानों और निजी क्षेत्र के 25 या इससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले गैर-कृषि प्रतिष्ठानों से सूचना, रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 और तदधीन बनाए गए नियमों के उपबन्धों के अधीन एंरत्र की जाती है परन्तु निजी क्षेत्र के 10 से 24 श्रमिकों को नियोजित करने वाले गैर कृषि प्रतिष्ठानों से यह सूचना स्वैच्छिक आधार पर एकत्र की जाती है। निजी क्षेत्र के बागान से भी यह सूचना स्वैच्छिक आधार पर एकत्र की जाती है।

शामिल किए गए प्रतिष्ठानों की संख्या—31 मार्च, 1985 को कार्यक्रम के अन्तर्गत लाए गए प्रतिष्ठानों की कुल संख्या 2 28 लाख (अर्धम) थी। इनमें से सार्वजनिक क्षेत्र के 1 30 लाख और शेष 0 98 लाख निजी क्षेत्र के थे। रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 की परिधि के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों की संख्या 1 72 लाख थी, जिनमें 1 30 लाख सार्वजनिक क्षेत्र के और 0 42 लाख निजी क्षेत्र के प्रतिष्ठान थे।

झांडे प्रकाशित करना—ई. एम. आई. कार्यक्रम के अन्तर्गत एकत्र किए गए झांडे तैमाही और वार्षिक रोजगार पुनरीक्षाओं के माध्यम से रिक्त किए

जाते हैं। 1982-83 के वार्षिक रोजगार पुनरीक्षा का समीक्षा तैयार कर लिया गया है। रिक्तीन की गई अन्तिम तिमाही रोजगार पुनरीक्षा जून, 1985 को समाप्त निमाही के बारे में है। सितम्बर, 1985 को समाप्त निमाही के बारे में निमाही रोजगार पुनरीक्षा तैयार की जा रही है। रोजगार सम्बन्धी अंकुशों को प्रोत्साहित करने और इस तरह उनकी उपयोगिता को बढ़ाने के लिए, मण्डल क्षेत्र में रोजगार के स्वरित अनुमान मूल्यांकन करने की एक योजना भी 31 मार्च, 1983 को समाप्त तिमाही में शुरू की गई थी। जून, 1986 को समाप्त तिमाही तक रोजगार के स्वरित अनुमान पहले ही रिक्तीन कर दिए गए हैं और सितम्बर, 1986 को समाप्त निमाही से सम्बन्धित स्वरित अनुमान अन्तिम किए जा रहे हैं।

• **ध्यातमायिक प्रोत्साहन पेटर्न अद्ययन**—रोजगार बाजार सूचना कार्यक्रम के एक अंग के रूप में, रोजगार और प्रशिक्षण महाविभाग एकतरफे वर्षों में सरकारी तथा निजी क्षेत्रों में जाने वाले महत्त्वपूर्ण व्यक्तियों में कर्मचारियों के ध्यातमायिक पेटर्न और उनकी प्रशिक्षण/तकनीकी योग्यताओं के बारे में रिपोर्टें भी प्रकाशित करता रहा है। रिपोर्टें तैयार करने और उपयोगकर्ताओं को और अधिक अद्यतन अंकुश उपलब्ध कराने में समय अन्तराल को कम करने की दृष्टि से 1980 और 1981 को रिपोर्टें छोड़ दी गई थी। समीक्षाधीन वर्ष के दौरान 1982 (सरकारी क्षेत्र) से सम्बन्धित रिपोर्टें का समीक्षा तैयार किया जा रहा है और 1983 (निजी क्षेत्र) और 1984 (सरकारी क्षेत्र) के बारे में एकत्र किए गए अंकुश प्रोत्साहन के विभिन्न चरणों में हैं। 1985 (निजी क्षेत्र) और 1986 (सरकारी क्षेत्र) अन्वेषणियों के लिए अंकुश एकत्र किए जा रहे हैं।

ध्यातमायिक मार्गदर्शन और रोजगार सम्बन्धी परामर्श—वर्ष 1986 के दौरान 357 रोजगार कार्यक्रमों में ध्यातमायिक मार्गदर्शन और रोजगार परामर्श एजेंसियों ने कार्य किया। इनके अतिरिक्त देश में 80 विश्वविद्यालयों में विश्वविद्यालय रोजगार सूचना और मार्गदर्शन केंद्रों ने कार्य किया। इन एजेंसियों और केंद्रों ने आवेदकों और युवकों को छात्रविकास सम्बन्धी छात्री योजना बनाने में उनकी सहायता की। पहले की तरह इन एजेंसियों ने ध्यातमायिक सूचना एजेंस्य तथा मन्त्रित की और व्यक्तिगत परामर्शदात्री सत्रों, कृत्रिम वातावरण, सामूहिक विचार विमर्श, कृत्रिम मुभाओं और फिल्म प्रदर्शनियों के माध्यम से व्यक्तिगत रूप से और ग्रुपों, दोनों में इसका विश्लेषण, अद्ययनों, अभिभावकों और जीवनी साहने वालों में मोटिवेशन प्रसार किया। औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में निम्नस्तर प्रशिक्षण और उद्योगों में शिक्षण प्राप्त करने के दृष्टिकोण आवेदकों और विश्लेषण को आवश्यक सहायता दी गई। आवेदकों को प्रशिक्षण पुस्तिकाओं में रोजगार की व्यवस्था करने में तथा स्व-रोजगार अवसरों के लिए सहायता भी प्रदान की गई है।

अभिरुचि परीक्षाएँ—रोजगार एव प्रशिक्षण महानिदेशालय के अभिरुचि परीक्षा कार्यक्रम का उद्देश्य औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में गिल्पकार प्रशिक्षणाधियों और औद्योगिक प्रतिष्ठानों में शिक्षता प्रशिक्षणाधियों के वैज्ञानिक चयन के प्रयोजनों के लिए अभिरुचि परीक्षाओं सहित मनोवैज्ञानिक जांचों का विकास करना और उनका प्रयोग करना है। इस समय इस कार्यक्रम के अन्तर्गत 21 इंजीनियरी व्यवसाय आते हैं। वर्ष 1986 के दौरान इनक राज्यों/सघ-शासित क्षेत्रों के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में अभिरुचि परीक्षाओं का आयोजन किया गया।

1969 में शुरू किए गए शिक्षता के लिए प्रशिक्षणाधियों के चयन के कार्यक्रम के अन्तर्गत अभी तक 27 औद्योगिकी/वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों ने डी. जी. ई. एंड टी की अभिरुचि परीक्षाओं का उपयोग किया है। ऐसे प्रतिष्ठानों के अधिकारियों को परीक्षाओं के प्रशासन तथा परिणामों के मूल्यांकन की तकनीकों में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए समय-समय पर सेमिनार आयोजित किए जाते हैं। अभी तक 123 औद्योगिक संस्थानों/प्रतिष्ठानों से 168 अधिकारियों ने अब तक आयोजित 11 प्रशिक्षण सेमिनारों में भाग लिया है। ग्यारहवाँ प्रशिक्षण सेमिनार 17 नवम्बर, 1986 से 21 नवम्बर, 1986 तक आयोजित किया गया था।

चयन के तूलों के रूपों में अभिरुचि परीक्षाओं की प्रभावितता का पता लगाने के लिए समय-समय पर अनुवर्ती अध्ययन किए गए हैं और इन अध्ययनों के परिणामों से यह पता चलता है कि रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा तैयार की गई अभिरुचि परीक्षाओं से उनकी ही परिशुद्धता के साथ प्रशिक्षणाधियों का निष्पादन दर्शाती है, जितनी परीक्षाओं से आशा की जा सकती है और इसलिए व्यक्तियों का चयन करने हेतु अभिरुचि परीक्षाओं पर विश्वास किया जा सकता है। हाल ही पत्रावली के औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में किए गए अध्ययन से यह पता चलता है कि चयन के लिए अभिरुचि परीक्षाओं के प्रयोग से सामग्री और मानव संसाधनों का उपयुक्त उपयोग किया जा सकता है।

एक सामान्य अभिरुचि परीक्षा बंटरी का विकास सम्बन्धी कार्य प्रगति पर है।

स्व-रोजगार को बढ़ावा देना—बड़े पैमाने पर स्व-रोजगार को बढ़ावा देना सरकार द्वारा अपनाई गई रोजगार नीति का एक महत्वपूर्ण अंग है। स्व-रोजगार में लगने के लिए युवाओं को प्रेरित करके और उन्हें आवश्यक मार्गदर्शन तथा सहायता देकर रोजगार कार्यालय से इस क्षेत्र में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की आशा की जाती है क्योंकि वह रोजगार चाहने वाले व्यक्तियों के लिए सम्पर्क का प्रथम स्थान है। इस प्रयोजन के लिए, रोजगार कार्यालयों/विरवविद्यालय रोजगार सूचना एव मार्गदर्शन केन्द्रों को सुदृढ़ करने की एक योजना विभिन्न राज्यों/सघ शासित क्षेत्रों में चले हुए 30 जिलों में प्रायोगिक आधार पर 1983 में शुरू की गई थी।

अपेक्षित विशेष सँग अभी तक 30 जिलों में से 26 जिलों में रोजगार कार्यालयों में सृजित किए गए हैं। इनके कुछ हान से दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन जिलों में लगभग 88,650 व्यक्तियों को पंजीकृत किया और उनमें से 18,100 को रोजगार पर लगाया।

इस योजना के अन्तर्गत हुई प्रगति का मूल्यांकन कार्य केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुसंधान एवं प्रशिक्षण संस्थान (सरटस) द्वारा पूरा कर लिया गया है। मूल्यांकन अध्ययन में, अन्य बातों के साथ-साथ, देश में चरणबद्ध तरीके से ग्राम जिलों में इस योजना का विस्तार करने की सिफारिश की। इस योजना के विस्तार की व्यावहारिकता पर विचार किया जा रहा है।

रोजगार कार्यालयों का मूल्यांकन—रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय, ग्राम गाँवों के साथ-साथ, रोजगार कार्यालयों सम्बन्धी नीति और प्रक्रियाओं के बारे में राष्ट्रीय मानक निर्धारित करने के लिए जिम्मेदार है। अतः रोजगार सेवा के विभिन्न कार्यक्रमों का आवधिक मूल्यांकन रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा राज्य सरकारों को सहायित क्षेत्र प्रशासकों के सहयोग से किया जाता है। एकीकृत मूल्यांकन की इस प्रणाली के अर्थात् तिसरे अन्तर्गत रोजगार कार्यालयों के सभी कार्यक्रमों पर ध्यान है, जहाँ 1986 के दौरान 22 राजगार कार्यालयों और 4 विश्वविद्यालय रोजगार योजना एवं मार्गदर्शन केंद्रों का मूल्यांकन किया गया है।

रोजगार कार्यालयों के कार्यों का सापुनिकीकरण—रोजगार चाहने वाला और नियोजकों दोनों को बारम्बार सेवाएँ प्रदान करने की दृष्टि से, राज्य सरकारों/मध्य-शासित क्षेत्र प्रशासकों को रोजगार कार्यालयों के कार्यों को कम्प्यूटरीकृत करने की सलाह दी गई है। कई राज्यों को कम्प्यूटरीकृत करने की सलाह दी गई है। कई राज्यों जैसे बंगाल, पश्चिम प्रदेश, तमिलनाडु, महाराष्ट्र, गुजरात, पश्चिमी, दिल्ली और चण्डीगढ़ में सघनतम कम्प्यूटरीकरण की इस दिशा में पहले ही कदम उठाए हैं।

रोजगार कार्यालयों के कार्यों को कम्प्यूटरीकृत करने के लिए राज्यों/मध्य शासित क्षेत्रों को केन्द्रीय सहायता प्रदान करने की एक योजना को 1986-87 के लिए सातवीं योजना स्कीम के रूप में शुरू किया गया है। इस योजना के अन्तर्गत, बराबर-बराबर आधार पर अधिकतम एक लाख रुपये प्रति रोजगार कार्यालय/कार्यालयों के रूप में केन्द्रीय सहायता राज्य सरकारों को ऐसे रोजगार कार्यालयों के लिए कम्प्यूटर हार्डवेयर और साफ्ट वेयर प्राप्त करने के लिए दी जाती है जिनके पास रजिस्टर पर एक लाख या अधिक उम्मीदवार दर्ज हैं (व्यक्तिगत रूप से या दूर से)। इस बारे में प्रस्ताव विभिन्न राज्य सरकारों से प्राप्त हो रहे हैं। अभी तक केन्द्रीय सहायता बिहार के रोजगार कार्यालयों के लिए तैयार की गई है।

रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय के वर्तमान डाटा प्रोसेसिंग कार्यों को इनके स्थान पर कम्प्यूटर प्रणाली अपना कर सापुनिकीकृत किया जा रहा है। कम्प्यूटर सफाई के लिए ध्यान दिवसीय वर्ष 1986-87 के दौरान 12 लाख रुपये

का प्रावधान किया गया है। विभिन्न कम्प्यूटर प्रणालियों का मूल्यांकन करने के लिए गठित तकनीकी समिति ने अब अपने मूल्यांकन पूरे कर लिए हैं और इस प्रयोजन के लिए एक उपयुक्त कम्प्यूटर प्रणाली को सिफारिश की गई है।

रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959

श्रम मन्त्रालय के वार्षिक प्रतिवेदन 1976-77 के अनुसार—

1. यह अधिनियम, जो सन् 1960 में लागू हुआ, सरकारी क्षेत्र के सभी नियोजकों और निजी क्षेत्र के गैर-वृषि कायकलापो में रत ऐसे नियोजकों पर लागू होता है जिनके पास 25 या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं। अधिनियम की धारा 4 के अधीन नियोजकों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने प्रतिष्ठानों में पंदा होने वाले रिक्त स्थानों को भरने से पहले उन्हें (कुछ मामलों में दी गई छूट को छोड़कर) निर्धारित रोजगार कार्यालय को अधिसूचित करें। अधिनियम की धारा 5 के अधीन नियोजकों के लिए निर्धारित रोजगार कार्यालय को अपने कर्मचारियों की संख्या, रिक्त स्थानों तथा कमियों के सम्बन्ध में त्रैमासिक विवरण और कर्मचारियों का व्यावसायिक वितरण दर्शाने वाली द्विवाषिक विवरणी भेजना अपेक्षित है। वर्ष 1976-77 में इस अधिनियम के अन्तर्गत सरकारी क्षेत्र के लगभग 0.82 लाख प्रतिष्ठान और निजी क्षेत्र के 0.45 लाख प्रतिष्ठान आते थे।

2. विभिन्न राज्य सरकारों और सघ-शासित क्षेत्रों से प्राप्त अधिनियम के प्रवर्तन सम्बन्धी त्रैमासिक प्रतिवेदन से पता चलता है कि कुल मिलाकर दोनों सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों के नियोजक अधिनियम के उपबन्धों का अनुपालन करते रहे हैं। इन नियोजकों ने रिक्तियों को अधिसूचित किया और निर्धारित विवरणियाँ रोजगार कार्यालयों को भेजी हैं तथापि, कुछ मामलों में नियोजक अपने प्रतिष्ठानों में सृजित कुछ रिक्तियाँ रोजगार कार्यालयों को अधिसूचित न करने के समुचित कारण बताने में असमर्थ रहे हैं और त्रैमासिक विवरणियों में अपेक्षित पूरी सूचना भी नहीं भेज सके हैं।

3 अधिनियम के उपबन्धों को लागू करने का उद्देश्य में अनेक राज्यों में प्रवर्तन तन्त्र स्थापित किया गया है। कुछ अन्य राज्यों में ऐसे ही तन्त्र के सृजन के प्रस्तावों पर कार्यवाही की जा रही है। जहाँ रोजगार अधिनियमों द्वारा नियोजकों से सहयोग प्राप्त करने और वैयक्तिक अनुवर्ती कार्यवाही जारी रखने के लिए उपयुक्त कदम उठाए गए वहाँ राज्य सरकारों द्वारा उन नियोजकों को कारण बताओ नोटिस भी जारी किए जाते हैं, जिन्होंने अधिनियम के उपबन्धों का लगातार उल्लंघन किया है।

4 अधिनियम के प्रभाव को कारण बनाने के लिए राज्य सरकारों से अनुरोध किया गया है कि वे नियोजकों को अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के लिए शक्तियों का और अधिक विस्तार करें। राज्यों को ऐसी अनुदेश भी दिए गए हैं कि वे क्रमबद्ध आधार पर नियोजकों के अभिलेखों और दस्तावेजों के निरीक्षण के कार्यक्रम को तेज करें।

रोजगार कार्यालयों का आलोचनात्मक मूल्यांकन

देश में रोजगार कार्यालयों ने श्रमिकों को रोजगार प्राप्त करने में सहायता दी है लेकिन नियोजक क्षेत्रों ने उनके महत्त्व को अभी भी प्रसार स्वीकार नहीं किया है। निजी क्षेत्र इनकी उपयोग के प्रति काफी उदासीन रहा है, हाँ सार्वजनिक क्षेत्र में इनकी उपयोगिता को अधिकाधिक स्वीकारा जा रहा है। श्रमिकों, मालिकों और सरकार को श्रमिकों को माँग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित करने की दिशा में यद्यपि इन कार्यालयों ने पिछले कुछ वर्षों में काफी सहयोग दिया है तथापि ऐसे उदाहरणों की चर्चा भी कम सुनने को नहीं मिलती कि अन्य उपायों से भर्ती अथवा नियुक्तियों का काफी प्रोत्साहन मिलता है। ऐसे अनेक कारण हैं जो इस बात के लिए उत्तरदायी हैं कि रोजगार कार्यालयों को भर्ती के क्षेत्रों को दूर करने तथा वैज्ञानिक प्रमाणीकरण प्राप्त करने में असमर्थता क्या मानी है—

1. रोजगार कार्यालयों द्वारा अपने कर्मचारियों को विभिन्न कारखानों में भेजकर वहाँ भर्ती किए गए श्रमिकों की गहवा और उनका पजीयन करके अपने प्रतिवेदन में इसका विवरण दे दिया जाता है। इससे वे अपना दिवावटी अस्तित्व प्रस्तुत करते हैं।

2. कई मालिक व सरकारी अधिकारी श्रमिकों व कर्मचारियों का खयन कर लेते हैं और बाद में उसको रोजगार कार्यालय में पजीयन करवा देने को कहते हैं जिससे कि उसका नियमन हो जाए। यह एक अवांछनीय प्रक्रिया है जिससे रोजगार कार्यालयों के उद्देश्य की पूर्ति नहीं हो पाती है। इससे भर्ती के दावों को समाप्त नहीं किया जा सकता।

3. रोजगार कार्यालयों में काम करने वाले कर्मचारियों का व्यवहार वे रोजगारों के साथ सहानुभूतिपूर्ण नहीं होता है।

4. रोजगार कार्यालयों में पजीयन कराने के लिए ध्यक्षित जाते हैं वहाँ पर काफी समय लगता है। इसके साथ ही जब रिक्त स्थान हेतु साक्षात्कार होता है उसके लिए प्रार्थी को रोजगार कार्यालय में उपस्थित होने के लिए सूचित किया जाता है, लेकिन इस प्रकार की सूचना साक्षात्कार होने के पश्चात् मिलती है जिससे प्राधिया को समय पर नोकरा नहीं मिल पाती। यह सब कर्मचारियों की दिनमिलूनी नीति एवं कार्य के प्रति उदासीनता के कारण से होता है।

5. इन कार्यालयों में रिजलतसोरी और पश्चात पाए जाने के भी आरोप प्रायः सुनने में आते हैं।

सुझाव

रोजगार कार्यालयों के कार्य को प्रभाविपूर्ण बनाने हेतु निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. इन कार्यालयों को श्रम बाजार के सम्बन्ध में रिबाई ही नहीं रखने चाहिए बल्कि श्रमिकों को प्रतिक्षण व परामर्श की सेवाएँ प्रदान करनी चाहिए, जिससे एक नौकरी से दूसरी नौकरी प्राप्त करने में मदद मिल सके। विवेकीकरण अथवा नये होने वाले नौकरा श्रमिकों को रोजगार दिलाया जाना चाहिए।

2. जो श्रमिक नौकरी प्राप्त करने के लिए एक स्थान से दूसरे स्थान पर नहीं जा सकते हैं अथवा प्रशिक्षण प्राप्त करने में असमर्थ हैं उन सभी श्रमिकों को रोजगार कार्यालयों द्वारा आर्थिक सहायता दी जाती चाहिए और बाद में इसकी कटौती श्रमिकों की मजदूरी में से काट लेनी चाहिए।

3 साधारण रोजगार कार्यालयों के अतिरिक्त विशेष रोजगार कार्यालयों की स्थापना की जानी चाहिए। इन कार्यालयों से विशिष्ट उद्योगों के श्रमिक जैसे जहाज पर, पत्तनों पर, धरो में और वागान और खानों में काम करने वाले श्रमिक भी लाभ उठा सकें।

4 रोजगार कार्यालयों को प्रभावपूर्ण बनाने हेतु मालिकों का सहयोग होना आवश्यक है। मालिकों को श्रमिकों की भर्ती करते समय रोजगार कार्यालयों को सूचित करना चाहिए और इनके माध्यम से भर्ती कार्य किया जाना चाहिए।

5 डॉ० राधाकमल मुकुर्जी (Dr. R. K. Mukerjee) का कहना है कि एक रोजगार कार्यालय अधिनियम (Employment Exchange Act) पास किया जाना चाहिए। इस अधिनियम के अन्तर्गत समूचे देश के रोजगार कार्यालयों का समन्वय किया जाना चाहिए और यह श्रम मन्त्रालय के अन्तर्गत होना चाहिए। सभी कस्बों में जहाँ 20 हजार से अधिक आबादी है वहाँ रोजगार कार्यालय स्थापित किए जाने चाहिए तथा रोजगार प्राप्त करने वाले रिक्त स्थानों आदि के सम्बन्ध में रजिस्टर्स रखे जाने चाहिए।

रोजगार कार्यालयों के समस्त दोषों को समाप्त करके इसे प्रभावपूर्ण ढंग से चलाया जाए। इससे श्रमिकों, मालिकों और सरकार सभी को लाभ होगा। ये कार्यालय अपनी बहुमूल्य सेवाओं से श्रम की मांग और पूर्ति में सन्तुलन स्थापित कर सकते हैं। इससे घर्षणात्मक बेरोजगारी कम की जा सकती है।



7

मानव-शक्ति नियोजन : अवधारणा और तकनीक; भारत में मानव-शक्ति नियोजन (Man-Power Planning : Concepts and Techniques; Man-Power Planning in India)

मानव शक्ति नियोजन (Man Power Planning)

जिती भी देश की प्रगति हेतु मानव शक्ति समस्याओं का महत्वपूर्ण स्थान है। देश की प्रगति उत्पादन पर निर्भर करती है। उत्पादन का उद्देश्य न केवल उत्पादन की मात्रा में ही वृद्धि करना है, बल्कि उत्पादन की किस्म सुधारना भी है। इसकी प्राप्ति के लिए उत्पादन क्रिया में भाग लेने हेतु पर्याप्त सहया में मानव शक्ति का होना आवश्यक है। 'उत्पादन में वृद्धि हेतु अधिक मानव शक्ति की ही आवश्यकता नहीं है, बल्कि मानव-शक्ति का कुशल होना भी आवश्यक है।'¹

भारतीय मानव शक्ति के स्रोत या साधन एक राष्ट्रीय सम्पत्ति है। उपजाऊ मिट्टियाँ, खनिज पदार्थ, वनस्पति और अन्य प्राकृतिक साधनों की भाँति मानवीय साधन भी मूल्यवान हैं। आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु इन साधनों को वैज्ञानिक आधार पर गतिशीलता प्रदान करनी होगी। इस कार्य के लिए योजनाबद्ध कार्यक्रम अपनाए जायेंगे जिसे मानव शक्ति नियोजन (Man-Power Planning) कहा जाता है। इसका सम्बन्ध वर्तमान समय में मानव-शक्ति की पूर्ण तथा इसकी माँग से है। "हमारे देश में अनुसूचित श्रेणियों की अधिकांशता और कुशल तकनीकी एवं वैज्ञानिक कर्मचारियों की कमी की समस्या के निवारण हेतु मानव शक्ति नियोजन धनान्वय मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग किया जा सकता है।"²

1 Tishak & R. K. Man Power Shortages & Surpluses p 1

2 Girdi, V & Labour Problems in Indian Industry, p 27

किसी देश की मानव-शक्ति उस देश की सम्पूर्ण जनसंख्या पर निर्भर करती है। आर्थिक दृष्टि से सक्रिय जनसंख्या के आधार पर ही मानव-शक्ति की समस्या का समाधान किया जा सकता है। भारत जैसे आर्थिक नियोजन वाले देश में अतिरिक्त श्रम (Surplus Labour) को नियोजन के माध्यम से पूर्ण रोजगार प्रदान करना प्रमुख उद्देश्य है। विभिन्न देशों में मानवीय साधनों की कमी होने से वहाँ पूँजी गहन उत्पादन के तरीके (Capital Intensive Technique of Production) को अपनाया जाता है जबकि भारत जैसे विकासशील देश में पूँजी का अभाव तथा श्रम का आधिपत्य होने से श्रम गहन उत्पादन का तरीका (Labour Intensive Technique of Production) अपनाया जाता है। यहाँ तीव्र औद्योगीकरण हेतु द्रुगण श्रमिकों की कमी पड़ती है जबकि अकुशल श्रमिकों की पूर्ति काफी है। कृषि में द्विती हुई बेरोजगारी और उद्योग तथा सेवाओं में अर्नच्छिन्न बेरोजगारी पाई जाती है। इसके साथ ही कुशल श्रम-शक्ति का अभाव (Lack of Skilled Man-Power) है, जबकि इंग्लैंड जैसे विकसित देश में सामान्य श्रम-शक्ति का अभाव है।

मानव-शक्ति की अतिरिक्त और आधिक्य सम्बन्धी समस्या का समाधान करने हेतु भावी योजनाओं को ध्यान में रखते हुए सर्वेक्षण किया जाना चाहिए। वर्तमान समय में उपलब्ध मानव-शक्ति और आवश्यक मानव-शक्ति का अनुमान लगाया जाना चाहिए। मानव-शक्ति का अधिकतम उपयोग करने हेतु प्रतिवर्ष वित्तीय बजट की भाँति मानव-शक्ति बजट (Man-Power Budget) तैयार किया जाना चाहिए जिसमें विभिन्न व्यवसायों में मानव शक्ति की आवश्यकता और वितरण की तुलना की जा सके। इस प्रकार के बजट से मानव शक्ति की माँग और पूर्ति दोनों का अन्तर्दृष्टि से अनुमान किया जा सकता है। यह समायोजन रोजगार कार्यालयों (Employment Exchanges) द्वारा अच्छे ढंग से किया जा सकता है।¹ रोजगार कार्यालय रोजगार प्राप्त करने वाले तथा रोजगार देने वालों के मध्य एक कड़ी का काम करते हैं। इनके द्वारा यह सूचना भी एकत्रित की जा सकती है कि किस व्यवसाय में मानव-शक्ति का अभाव है और किस व्यवसाय में इनका आधिक्य है? इस कार्य हेतु रोजगार कार्यालय सरकार के अन्य कार्यालयों, उदाहरणार्थ शिक्षा, वैज्ञानिक, अनुसंधान, व्यापार और उद्योग से सहायता ले सकते हैं और भाषाओं से अधिकता व कमी का पता लगाया जा सकता है।

हाल ही के वर्षों में मानव-शक्ति की समस्या के हल के लिए कुछ समितियाँ नियुक्त की गई हैं—

1. वैज्ञानिक मानव-शक्ति समिति, 1947 (Scientific Man Power Committee of 1947)—इस समिति द्वारा माने वाले 5 से 10 वर्षों में वैज्ञानिक और तकनीकी मानव-शक्ति के विभिन्न वर्गों हेतु अनुमान लगाने के लिए सर्वेक्षण से पता चला कि इन्जीनियर, डॉक्टर, रसायनविज्ञान, तकनीकी विशेषज्ञ, अध्यापकों (विज्ञान) आदि की कमी थी।

2 विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग, 1948 (University Education Commission, 1948)—यह आयोग भारत सरकार द्वारा नियुक्त किया गया। इसका कार्य भारतीय शिक्षा की वर्तमान समस्याओं और भावी सुधार हेतु सुझाव देना था, यद्यपि इस आयोग का प्रत्यक्ष रूप में भारतीय मानव-शक्ति से सम्बन्ध नहीं था फिर भी इंजीनियर, डॉक्टर, अध्यापक, यकीन और अन्य ध्यारसाधिक वगं आदि के विषय में बताया गया कि वर्तमान विश्वविद्यालय शिक्षा पद्धति के अन्तर्गत भी कमी है।

मानव-शक्ति की अधिकता तथा अभाव के विषय में सही रूप से सूचना नहीं मिलती है। मानव-शक्ति की अधिकता अथवा अवन इसकी मांग की तुलना में उत्पन्न होती है। जब मानव-शक्ति की मांग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक है तो यह अभाव (Shortage) होगा तथा मांग पूर्ति की तुलना में कम होने पर मानव-शक्ति का अतिरिक्त होगा।

भारत जैसे विकासशील देश में मानवीय साधनों के उचित एवं कुशल उपयोग की प्राथमिक नियोजन में सर्वोच्च प्राथमिकता दी जानी चाहिए। नियोजन का उद्देश्य मानव-शक्ति की कमी को पूरा करना तथा अतिरिक्त मानव-शक्ति को लाभपूर्वक व्यवसायों में लगाना होता है। जब हम मानव-शक्ति के अभाव के रूप में अध्ययन करते हैं तो मानव-शक्ति हेतु नियोजन (Planning for Man-Power) कहलाना है तथा मानव-शक्ति का अतिरिक्त के सम्बन्ध में अध्ययन करने पर यह मानव-शक्ति का नियोजन (Planning of Man-Power) कहलाना है। "नियोजन के दोनों पहलुओं का अध्ययन साथ-साथ करना चाहिए क्योंकि मानव-शक्ति की कमी और अतिरिक्त साथ-साथ पाई जाती है।" यह हमारा अनुभव है कि अतिरिक्त वाले व्यवसायों में काफी वृद्धि होती रहती है जबकि अभाव वाली श्रेणियों में सुधार नहीं हो पाता है।

यदि मानव-शक्ति का, जो कि अतिरिक्त (Surplus) है, उपयोग नहीं किया जाता है तो वह स्वयं ही नष्ट हो जाती है। यह अर्बादी राष्ट्रीय साधनों के रूप में ही नहीं होती है, बल्कि एक धमिक के बेरोजगार होने पर वह स्वयं अक्षम-शक्ति में डूब जाता है और परिणामस्वरूप मानवीय साधन के रूप में उसकी उपयोगिता नष्ट होने लगती है।

कुशल मानव-शक्ति की कमी से देश का औद्योगिक विकास नहीं हो पाता है। प्राथमिक विकास अभी सम्भव होता है जब मानव-शक्ति की गतिशीलता प्रदान की जाती है तथा धन की कमी से घाने वाली बाधाओं को समाप्त किया जाता है। मानव-शक्ति की गतिशीलता के दो पहलू हैं—

1. मानव शक्ति का पूर्ण उपयोग किया जाना चाहिए।
2. मानव-शक्ति को उचित व्यवसायों में लगाया जाना चाहिए।

अभाव को रोकने के भी दो पहलू हैं—

1. सभी अन्तरो को पाट कर अभाव की पूर्ति की जानी चाहिए ।
2. जिन वर्गों में मानव शक्ति का अभाव हो, उनमें मानव-शक्ति का उचित आवंटन किया जाना चाहिए ।

अधिकांश विनामशील देशों में श्रम की कमी नहीं है । लेकिन अकुशल श्रमिक काफी संख्या में हैं जबकि कुशल श्रमिकों की माँग इसकी पूर्ति की तुलना में अधिक होने से इन प्रकार की मानव शक्ति का अभाव पाया जाता है । इस प्रकार अभाव को दूर करने के लिए श्रमिक तैयार करने होंगे । कुशल श्रमिक प्रशिक्षण द्वारा तैयार किए जा सकते हैं । विभिन्न प्रकार की प्रशिक्षण योजनाएँ बनाई जाती हैं । ये प्रशिक्षण तीन प्रकार के होते हैं—

1 तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण (Training and Vocational Training)—नए लोगों को तकनीकी और व्यावसायिक प्रशिक्षण देने हेतु शुरू की जाती है ।

2. नवसिखिया प्रशिक्षण (Apprenticeship Training)—जिन्हें प्रशिक्षण केन्द्र पर नहीं मिला है उन्हें इस प्रकार का प्रशिक्षण दिया जाता है । यह प्रशिक्षण विभिन्न कारखानों अथवा उद्योगों में दिया जाता है । इस प्रकार का प्रशिक्षण रोजगार की पहली अवस्था में दिया जा सकता है अथवा प्रशिक्षणार्थी को प्रशिक्षण के साथ कुछ भत्ता देकर भी प्रशिक्षण दिया जाता है ।

3 उद्योग में प्रशिक्षण (Training within Industry)—इस प्रकार का प्रशिक्षण फोरमैन अथवा सुपरवाइजरी श्रेणी के कर्मचारियों को उद्योग में ही कुशलता प्राप्त करने हेतु दिया जाता है । इस प्रकार का प्रशिक्षण दस में अथवा विदेश में भी दिया जाता है ।

किसी भी देश में मानव-शक्ति में कुशलता उत्पन्न करने हेतु प्रशिक्षण दिया जाता है और यह प्रशिक्षण विभिन्न योजनाओं के अन्तर्गत दिया जाता है । इसमें निम्न बातों को ध्यान में रखना चाहिए—

1. इस प्रकार के प्रशिक्षण केन्द्र देश के विभिन्न क्षेत्रों अथवा प्रान्तों में समान रूप से होने चाहिए ताकि इनमें प्रशिक्षणार्थी आसानी से पहुँच सकें ।

2. किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि इसमें सम्मिलित प्रशिक्षणार्थी कैसे हैं । उनका उचित चयन होना जरूरी है ।

3 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम बहुत छोटा नहीं होना चाहिए । पाठ्यक्रम ऐसा हो जिससे प्रशिक्षणार्थी आसानी से कुशलता प्राप्त कर सकें । अधूरा ज्ञान उचित नहीं है ।

किसी भी प्रशिक्षण योजना की सफलता श्रमिक और मालिक दोनों पक्षों के पूर्ण सहयोग पर निर्भर रहती है । इससे श्रमिकों को कुशलता प्राप्त होगी और मालिकों को आवश्यकतानुसार श्रमिक मिल सकेंगे ।

प्रो हिक्स (Prof Hicks) का कथन सत्य प्रतीत होता है कि "व्यवसायों में श्रम के वितरण का कुछ साधनों से नियन्त्रण करना अत्यधिक आवश्यक है । कोई

भी समाज इसके बिना जीवित नहीं रह सकता है।¹ किसी भी देश में बेरोजगारी दूर करने मानव शक्ति का अधिकतम उपयोग करना आवश्यक होता है। बेरोजगारी दूर करने के लिए सस्ती मुद्रा नीति (Cheap Money Policy), सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रम (Public Works Programme) और उपभोक्ता सहायता (Consumers' Subsidies) को अपनाया चाहिए।

सस्ती मुद्रा नीति से बचत ब्याज दर पर माल्य प्रदान करके देश का तीव्र औद्योगीकरण किया जा सकता है। जब अधिक उद्योग चले जाएँगे तो इससे रोजगार के अवसरों में वृद्धि होने से बेरोजगारी दूर होगी।

सार्वजनिक निर्माण कार्यक्रमों के अन्तर्गत मिर्चाई, ग्रामीण विद्युतीकरण, सड़कों व नहरों का निर्माण आदि माने हैं। इससे भी रोजगार अधिक मिलता है। लावा की प्रयत्न शक्ति बढ़ने से प्रभावपूर्ण माँग में वृद्धि होती है और बेरोजगारी दूर करने में सहयोग प्राप्त होता है।

हमारे देश में श्रमिकों को सहायता देना बर्छनीय नहीं है क्योंकि हमारे देश में समस्या प्रभावपूर्ण माँग में वृद्धि करना न होकर उत्पादन में वृद्धि करना है। यहाँ पर पूरक साधनों की कमी को पूरा करके श्रमिकों को रोजगार प्रदान करना प्रमुख समस्या है।

ग्रामीण क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों का शोषण होता है तथा कृषि क्षेत्र में छिपी हुई बेरोजगारी पाई जाती है इस समस्या का समाधान ग्रामीण क्षेत्र से श्रमिकों का स्थानान्तरण ग्रहणी क्षेत्र की ओर करना होगा।

भारत में मानव शक्ति नियोजन (Man Power Planning in India)

देश का तीव्र गति में आर्थिक विकास करने के लिए प्रत्येक राष्ट्र में आर्थिक नियोजन का महारा किया गया है। हमारे देश में भी स्वतंत्रता के पश्चात् आर्थिक नियोजन अपनाया गया है। प्रत्येक योजना में मातृकीय साधनों का अधिकतम उपयोग कर उनको पूर्ण रोजगार प्रदान करने का बीड़ा उठाया जाता रहा है। बेरोजगारी को समाप्त करने हेतु पंचवर्षीय योजनाओं में अनेक महत्त्वपूर्ण कदम उठाए गए हैं, जिनका विवरण निम्न प्रकार है—

(1) प्रथम पंचवर्षीय योजना (First Five Years Plan)

इस योजना में बेरोजगारी की समस्या पर गम्भीरता से विचार नहीं किया गया। हमारे देश में इस योजना में यह सोचा गया कि बेरोजगारी की समस्या न होकर पर्यटन रोजगार की समस्या है। इस योजना में इस समस्या को दूर करने के लिए निर्माणकारी कार्यों (Construction Activities) में अधिक रोजगार के अवसरों का गृहण करने हेतु निवेश की दर में वृद्धि करने पर और महत्त्वपूर्ण क्षेत्रों में पूँजी

निर्माण पर जोर दिया गया। रोजगार के अवसरों में वृद्धि करने हेतु योजना का आकार 2,068 करोड़ रुपये से बढ़ाकर 2,378 करोड़ रुपये कर दिया गया। 1935 में योजना आयोग द्वारा शिक्षित बेरोजगारी समाप्त करने हेतु विशेष शिक्षा विस्तार कार्यक्रम (Special Education Expansion Programme) शुरू किया गया। बेरोजगारी समाप्त करने हेतु योजना आयोग ने 11 सूत्री कार्यक्रम प्रस्तुत किया, जो इस प्रकार था—

- (1) छोटे पैमाने के उद्योग स्थापित करने हेतु सहायता,
- (2) मानव-शक्ति के अभाव वाले क्षेत्रों में प्रशिक्षण सुविधाएँ प्रदान करना;
- (3) छोटे और कुटीर उद्योगों को प्रोत्साहन देने हेतु राज्य और स्थानीय सरकारों द्वारा उनसे खरीद,
- (4) शहरों में प्रौढ़ शिक्षा केन्द्र खोलना और ग्रामीण क्षेत्रों में एक व्यव्यापक पाठशाला खोलना;
- (5) राष्ट्रीय विस्तार सेवा की स्थापना,
- (6) सड़क यातायात का विकास,
- (7) गन्दी बस्तियों का उन्मूलन और अल्प आय वाले हेतु कम लागत की आवास योजना;
- (8) निजी भवन निर्माण क्रियाओं को प्रोत्साहन,
- (9) शरणार्थियों को बसाने का कार्यक्रम,
- (10) निजी पूँजी से चलाए जाने वाली शक्ति योजनाओं के विकास को प्रोत्साहन; एवं
- (11) प्रशिक्षण कोष खोलना।

इन सभी उपायों का उद्देश्य बेरोजगार व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करना था। योजनाकाल में बढ़ती हुई श्रम-शक्ति की तुलना में रोजगार के अवसरों को नहीं बढ़ाया जा सका और बेकारी घटने के बजाय बढ़ी। इस योजनाकाल में 75 लाख व्यक्तियों को काम दिलाने का लक्ष्य रखा गया था किन्तु इस अवधि में केवल 54 लाख व्यक्तियों को ही रोजगार दिया जा सका।

(2) दूसरी पंचवर्षीय योजना

(Second Five Year Plan)

प्रथम योजना के अन्त में 53 लाख लोग बेकार थे तथा दूसरी योजना में 100 लाख लोग बेकार होने का अनुमान लगाया गया था। इस समस्या के हल हेतु तीव्र गति से बढ़ती जनसंख्या पर नियन्त्रण लगाना आवश्यक समझा गया। इस योजनाकाल में लगभग 153 लाख लोगों को रोजगार देने की समस्या थी और अर्द्ध रोजगार की समस्या अलग थी। अतः योजना में पूर्ण रोजगार प्रदान करना असम्भव माना गया। इस समस्या के हल हेतु दीर्घकालीन प्रयासों की आवश्यकता महसूस की गई। दूसरी योजना की अवधि में लगभग 96 लाख लोगों—16 लाख कृषि में और 80 लाख नैर-वृष्टि में—को रोजगार दिलाने का लक्ष्य रखा गया।

लेकिन योजना के अन्त में 90 साल लोग बेकार रहे तथा अर्द्ध-रोजगार वालों की संख्या 150 से 180 साल के बीच थी। योजनाकाल में गिहित बेरोजगारों (20 लाख) को भी रोजगार प्रदान करने हेतु उद्योग, सहकारी समितियों और पाताघात आदि में योजनाएँ चालू की गईं।

दूसरी योजना रोजगार प्रदान करने वाली योजना बही जा सकती है क्योंकि रोजगार व व्यवसरों में वृद्धि करना इनके उद्देश्यों में एक था।

योजना के अन्त में बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या योजना के प्रारम्भिक बेरोजगारों से अधिक थी।

(3) तीसरी पंचवर्षीय योजना

(Third Five Year Plan)

योजनाकाल में 170 लाख व्यक्ति बेरोजगार होने का अनुमान लगाया गया तथा योजना के शुरू में 90 लाख लोग पहले ही बेरोजगार थे। अन्त तीसरी योजनाकाल में कुल बेरोजगार व्यक्तियों की संख्या 260 लाख घाँकी गई। इस योजनाकाल में 140 लाख लोगों को रोजगार देने की व्यवस्था की गई। बेरोजगारी की समस्या को तीन दिशाओं के रूप में देखा गया—

1. यह प्रयत्न किया जाए कि अब अधिक से अधिक लोगों को रोजगार का लाभ प्राप्त हो।

2. ग्रामीण औद्योगीकरण का एक विस्तृत कार्यक्रम चलाया जाए। इसमें ग्रामीण विद्युतीकरण, ग्रामीण उद्योग सभ्यता का विकास ग्रामीण उद्योगों को प्रोत्साहन और मानव शक्ति को प्रभावपूर्ण रोजगार प्रदान करना आदि कार्यक्रम शामिल किए जाएँ।

3. छोटे उद्योगों द्वारा रोजगार व्यवसरों में वृद्धि करने के अनिश्चित ग्रामीण निर्माण कार्यक्रम (Rural Works Programme) चलाने पर भी जोर दिया जाए जिससे 100 दिन (एक वर्ष में) कार्य 25 मिलियन लोगों को दिया जा सके।

इन प्रयत्नों के बावजूद भी योजनाकाल में सभी व्यक्तियों को रोजगार नहीं दिया जा सका। योजना के अन्त में 90 लाख से 100 लाख व्यक्ति तक बेरोजगार रहे। अनुमान रोजगार वाले लोगों की संख्या लगभग 160 लाख थी।

(4) तीन वार्षिक योजनाएँ

(Three Annual Plans, 1966-69)

वार्षिक षड्विंशत्यो के कारण पंचवर्षीय योजना के इयान पर तीन वर्ष तक वार्षिक योजनाएँ चलाई गईं। इनमें बेरोजगारी को दूर करने के प्रयास किए गए। लेकिन बेरोजगारी भी समस्या का समाधान न हो सका।

(5) चौथी पंचवर्षीय योजना

(Fourth Five Year Plan)

इस योजना में भी रोजगार के व्यवसरों में वृद्धि करने पर जोर दिया गया। विभिन्न योजना कार्यक्रमों में रोजगार बढ़ाने का प्रयास किया गया। धर्म-गहन

(Labour Intensive Industries) पर जोर दिया गया जिससे बढ़ती हुई श्रम-शक्ति को रोजगार दिया जा सके। ग्रामीण क्षेत्रों में विद्युतीकरण, लघु एवं कुटीर उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य एवं परिवार नियोजन जैसी सेवाओं में रोजगार के अवसर बढ़ाने का प्रयास किया गया। योजना काल में गैर-कृषि क्षेत्र में 140 लाख और कृषि क्षेत्र में 50 लाख व्यक्तियों को रोजगार प्रदान करने का प्रावधान था।

लघु उद्योगों के विकास आयुक्त श्री के एल नजप्पा के अनुसार भारत सरकार ने बेरोजगार इंजीनियरों को छोटे उद्योगों की स्थापना करने हेतु सहायता देने के लिए एक योजना तैयार की। इस योजना को कार्यान्वित करने हेतु प्रत्येक राज्य को लगभग 30 लाख रुपये दिए जाने थे। प्रत्येक राज्य में 200 इंजीनियरों को 3 माह का प्रशिक्षण दिया जाना था। प्रशिक्षण काल में ग्रेजुएट व डिप्लोमाधारी इंजीनियरों को क्रमशः 250 रुपये और 150 रुपये मासिक देने की व्यवस्था थी। इस योजना का उद्देश्य औद्योगिक प्रवर्धन के विभिन्न पहलुओं का नवयुवक इंजीनियरों को प्रशिक्षण देना था।

फिर भी इस योजना काल में सभी श्रमिकों को रोजगार नहीं दिया जा सका और योजना के अन्त में योजना के प्रारम्भ से अधिक बेरोजगारी रही।

(6) पाँचवी पंचवर्षीय योजना

(Fifth Five Year Plan)

यह योजना 1 अप्रैल, 1974 से शुरू की गई। इस योजना में गरीबी को दूर करने हेतु रोजगारों के अवसरों में वृद्धि करने पर जोर दिया गया जिससे बड़े पैमाने पर विद्यमान बेरोजगारी को समाप्त किया जा सके।

पाँचवी योजना के संशोधित प्रावधान में यह अनुमान लगाया गया कि योजना-वधि में कृषि क्षेत्र के अन्तर्गत श्रम-बल की संख्या में 162 लाख और छठी योजना में 189 लाख की वृद्धि होगी। यह कहा गया कि राष्ट्रीय प्रतिदत्त सर्वेक्षण के 27वें दौर द्वारा अनुमानित श्रमबल की दर में 5 से 14 वर्ष के बच्चों को शामिल कर लिए जाने पर और सर्वेक्षण के लिए उपयोग में लाए गए विविध परिवर्तन के कारण यह दर बढ़ जायेगी। फिर भी रा. प्र. स. के परिवर्तनों पर आधारित अनुमानों के अनुसार पाँचवी पंचवर्षीय योजनावधि में श्रमबल की संख्या में वृद्धि लगभग 182.6 लाख से 189.6 लाख तक होगी और छठी योजना में 195.7 लाख से 203.9 लाख तक होगी। जैसी भारत की अर्थ-व्यवस्था है, ऐसी अर्थ-व्यवस्था में श्रमबल की पूर्ति के अनुमान अस्थिर रहते हैं।

पाँचवी पंचवर्षीय योजना को जनता पार्टी की सरकार ने अवधि से एक वर्ष पूर्व समाप्त करके भावर्ती योजना प्रणाली के रूप में पंचवर्षीय योजना खानू कर दी, किन्तु दो वर्षोंकी योजनाएँ पूरी होने के बाद ही सत्ता परिवर्तन के फलस्वरूप जनवरी, 1980 में श्रीमती गाँधी पुनः मत्तारूढ़ हुईं और भावर्ती योजना प्रणाली को समाप्त कर पुरानी योजना प्रणाली को पुनः अपनाते हुए 1 अप्रैल,

1980 से छठी पंचवर्षीय योजना (1980-85) लागू की। इस प्रकार जनता सरकार द्वारा चालू की गई छठी योजना जारी नहीं रह सकी, पाँचवीं योजना और छठी योजना (1980-85) के बीच के वर्षों की योजना को वार्षिक योजनाओं मान लिया गया।

(7) छठा योजना (1980-85)

छठी पंचवर्षीय योजना (1980-85) के जनशक्ति नियोजन के मन्व-ध में जो उद्देश्य, कार्यनीति आदि अपनाई गईं उनका विस्तार से वर्णन हम पिछले अध्याय में 'रोजगार' के संदर्भ में कर चुके हैं। यहाँ इतना ही लिखना पर्याप्त है कि छठी योजना में जनशक्ति की समस्या पर पर्याप्त ध्यान दिया गया। इसमें बहुत शरीर शक्ति व धाम पर लगे किसान तथा ग्रामीण बारीगर और भूमिहीन मजदूरों के लिए हाथकरवा, इस्करवा, रोगम उद्योग तथा अन्य क्षेत्रों के विकास की योजना हमके लिए अच्छे माल की सप्लाई, डिजाइन तैयार करने, ट्रेनिंग बोर्ड, त्रिशी तथा नियमित के लिए उत्पादन पर विशेष ध्यान दिया गया। कृषि एवं ग्रामीण विकास में राष्ट्रीय बैंक की सुविधा, ग्रामीण बारीगरों को दी गई। छठी योजना में प्रमुख उद्देश्यों में से एक उद्देश्य यह भी रखा गया कि देश में बेरोजगारों की संख्या में कमी लाई जाए।

(8) सातवीं योजना (1985-90)

भारत में योजना प्रक्रिया में सोधान पार करके सातवें चरण में प्रवेश कर गई है। सातवीं योजना में रोजगार व विस्तार को बुनियादी प्राथमिकता घोषित किया गया है और सभी नीतियों और कार्यक्रम इसी लक्ष्य के अनुरूप तैयार किए गए हैं। विशेष महत्त्व की बात यह है कि रोजगार के अवसरों में वृद्धि रोजगार की आवश्यकता वाले लोगों की संख्या में वृद्धि की तुलना में अधिक होगी। प्रधान मंत्री ने घोषणा की कि देश की योजना प्रक्रिया के इतिहास में यह स्थिति पहली बार आगयी कि रोजगार जुटान के वर्तमान प्रमुख लक्ष्य को तो प्राप्त किया ही जाएगा, साथ ही पिछले वर्षों में लक्ष्य का जितना हिस्सा प्राप्त होना से रह गया था, उस भी पूरा करने के प्रयास किए जाएंगे। इसका सीधा अर्थ है कि सातवीं योजना अवधि में निधारित लक्ष्य से अधिक रोजगार के अवसर जुटाने होंगे। रोजगार के अवसरों में चार प्रतिशत की वार्षिक वृद्धि का लक्ष्य है। जबकि रोजगार पाने वाला की संख्या प्रतिवर्ष 26 प्रतिशत की दर से बढ़ने का अनुमान है। योजना अवधि में 4 करोड़ लोगों के लिए रोजगार की आवश्यकता की जाएगी, जबकि रोजगार की आवश्यकता का लक्ष्य 3 करोड़ 90 लाख रहेगी।

कृषि और उद्योग के विस्तार के पलायन रोजगार जुटाने के वर्तमान कार्यक्रमों को जारी रखने का और उनका कार्य क्षेत्र बढ़ाने का भी योजना में महत्व ध्यक्त किया गया है। राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार कार्यक्रम तथा ग्रामीण भूमिहीन

रोजगार गारण्टी कार्यक्रमों में ग्रामीण इलाकों में दो अरब 40 करोड़ कार्य दिवसों के रोजगार की व्यवस्था की जा सकती। योजना महसूस करने में गरीबी दूर करने के उद्देश्य से भी रोजगार उपलब्ध कराने की बहुमुखी योजनाएँ बनाने की बात कही गई है। वृत्ति क्षेत्र में रोजगार वृद्धि की वार्षिक दर 3.5 प्रतिशत तथा अन्य क्षेत्रों में 4.5 प्रतिशत आंकी गई है। रोजगार जुटाने के लिए केन्द्र प्रायोजित कार्यक्रमों पर विचार करने के लिए एक समिति बनाई जाएगी। यदि इस समिति की सिफारिशें स्वीकार कर ली गईं तो सातवीं योजना में आवश्यक समोधन किए जाएंगे।

भारत में शिक्षण-प्रशिक्षण

मानव-शक्ति के समुचित उपयोग के लिए शिक्षण प्रशिक्षण कार्यक्रमों का विशेष महत्त्व है। भारत में युवाओं को किशोरावस्था में ही आजीविका के लिए तैयार करने के उद्देश्य से रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रमों को शुरू किया है। जहाँ तक सम्भव होता है, ये कार्यक्रम राष्ट्रीय ढाँचे के भीतर एवं विदेशी सहयोग से भी तैयार होते हैं। देश में इस समय जो विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं उनके सम्बन्ध में भारत सरकार के वार्षिक सन्दर्भ ग्रन्थ 'भारत 1985' का विवरण इस प्रकार है—

प्रशिक्षण

युवाओं को किशोरावस्था में ही आजीविका के लिए तैयार करने के उद्देश्य से रोजगार तथा प्रशिक्षण महानिदेशालय ने विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किए हैं। जहाँ तक सम्भव होता है, ये कार्यक्रम राष्ट्र के अन्तर्गत रहे जाने हैं और विदेशी सहयोग से भी पूरे किए जाने हैं।

कारीगरों का प्रशिक्षण

15 से 26 साल की उम्र वाले युवक-युवतियों को 38 इंजीनियरी और 27 गैर इंजीनियरी धर्मों में प्रशिक्षण देने के लिए समूचे देश में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान खोले गए हैं। इस समय 1268 संस्थाएँ जिनमें कुल 2.40 लाख सीटें हैं, देश में कारीगरों को प्रशिक्षण दे रहे हैं। इंजीनियरी धर्मों के लिए ट्रेनिंग काल 6 माह से 2 वर्ष का है, परन्तु सभी गैर इंजीनियरी धर्मों के लिए ट्रेनिंग काल 1 वर्ष है अधिकतर धर्मों में प्रवेश के लिए औद्योगिक योग्यता 8वीं या मैट्रिकुलेशन से 2 वर्ष कम या इसके बराबर है। 65 धर्मों को छोड़कर राज्य सरकारों तथा केन्द्र शासित प्रदेशों ने अपने क्षेत्रों में आवश्यकतानुसार अतिरिक्त धर्मों के प्रशिक्षण शामिल कर लिए।

कारीगरों का प्रशिक्षण पाने वालों की कार्यक्षमता में वृद्धि के लिए डी० जी० ई० टी०, इंजीनियरी धर्मों के लिए प्रशिक्षण पाने वाले कारीगरों के चुनाव के लिए अभिरचि परीक्षा का आयोजन करता है। यह परीक्षा विभिन्न क्षेत्रों के उद्योगों में भी लागू कर दी गई है ताकि एप्रेंटिस अधिनियम, 1961 के अधीन उपयुक्त उम्मीदवार को एप्रेंटिस नियुक्त किया जा सके।

यह प्रशिक्षण विशेषज्ञों की समिति की सिफारिशों के अनुरूप दिया जा रहा है। इसका उद्देश्य कारीगरों को दिए जाने वाले प्रशिक्षण कार्यक्रम को पुनः संघटित करना है। इस कार्यक्रम में पहले कारीगरों को व्यापक आधार वाले प्राथमिक प्रशिक्षण और बाद में आदर्श प्रशिक्षण देने की व्यवस्था है। 1981-82 में चार आदर्श औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों—हृदयानी (उत्तर प्रदेश), बालीकट (केरल), जोधपुर (राजस्थान) और चौदवार (उड़ीसा)—की स्थापना की जा चुकी है।

शिक्षण शिक्षकों का प्रशिक्षण

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं के लिए बलकत्ता, बानपुर, बम्बई, मद्रास, लुधियाना तथा हैदराबाद के 6 केन्द्रीय संस्थानों में शिक्षण प्रशिक्षकों को प्रशिक्षित किया जाता है। इन छः संस्थानों में से एक मद्रास स्थित संस्थान को छोड़कर सन् 1982 के दौरान अन्य पाँचों को एडवेंसिड प्रशिक्षण संस्थान के रूप में पदोन्नत कर दिया गया है। ये 6 संस्थान, जिनकी क्षमता, 1112 प्रशिक्षणार्थी लेने की है, विभिन्न कामों का प्रशिक्षण देने हैं। बम्बई संस्थान में रासायनिक वर्ग के व्यापारियों को और हैदराबाद संस्थान में होटल और स्नान-पान सम्बन्धी मामलों में प्रशिक्षणों को ट्रेनिंग देने के लिए सुविधाएँ जुटा दी गई हैं तथा बानपुर और लुधियाना के संस्थानों में क्रमशः छाई और सेवीयाड़ी के यंत्रों से सम्बन्धित प्रशिक्षण की सुविधाओं की व्यवस्था की जा रही है। प्रत्येक केन्द्रीय संस्थान से एक आदर्श प्रशिक्षण संस्थान सम्बद्ध है जिनमें प्रशिक्षणार्थियों को व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाता है।

उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना

फरवरी 1977 में उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण योजना नामक एक परियोजना बर्ड प्रकार के उन उच्च तथा परिष्कृत शौकलों का प्रशिक्षण देने के लिए चयन की गई है जिनका प्रशिक्षण अन्य व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के अन्तर्गत नहीं दिया जाता। यह योजना बम्बई, बलकत्ता, हैदराबाद बानपुर, मद्रास तथा लुधियाना में स्थित 6 उच्च प्रशिक्षण संस्थानों और 15 राज्य सरकारों के अधीन चुने हुए 16 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में चलवाई गई है। प्राप्तिनिश्चय करके उक्त योजना के अन्तर्गत विभिन्न उच्च पाठ्यक्रम चलाए जा रहे हैं। पूरे देश के लिए मद्रास का उच्च प्रशिक्षण संस्थान शीर्ष संस्था का काम करता है और अन्य पाँच उच्च प्रशिक्षण संस्थान (जो पहले केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थान कहलाते थे) अहाँ यह प्रणाली लागू की गई, प्रादेशिक संस्थाओं के रूप में काम करते हैं।

इलेक्ट्रॉनिक्स और प्रक्रिया सम्बन्धी उपकरणों का प्रशिक्षण देने के लिए 1974 में हैदराबाद में एक उच्च प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किया गया। इनमें परेलू, औद्योगिक, चिकित्सा सम्बन्धी, इलेक्ट्रॉनिक्स तथा प्रक्रिया उपकरणों के क्षेत्र में उच्च प्रशिक्षण दिया जाता है। इलेक्ट्रॉनिक्स व प्रक्रिया सम्बन्धी उपकरणों के लिए दिसम्बर 1981 में देहरादून (उत्तर प्रदेश) में एक अन्य संस्थान की स्थापना की गई है।

फोरमैनो को प्रशिक्षण/मुपरवाइजरो को प्रशिक्षण

फोरमैनो को प्रशिक्षित करने के लिए एक मध्यम की स्थापना बंगलूर में 1971 में की गई थी। यह इस समय काम कर रहे शाप फोरमैनो और मुपरवाइजरो को तथा भविष्य में ऐसे पद पर कार्य करने वाले व्यक्तियों को तकनीकी एवं संचालन क्षमता का और उद्योगों से ग्रहण श्रमिकों को उच्च तकनीकी हुनरो का प्रशिक्षण देता है। दक्ष फोरमैनो की बढ़ती मांग को पूरा करने के लिए केन्द्रीय सरकार ने सन् 1982 में जमशेदपुर में द्वितीय फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान की स्थापना की।

प्रशिक्षु प्रशिक्षण योजना

प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत मालिकों के लिए खास-खास उद्योग में प्रशिक्षु का लगाना अनिवार्य है। यह आधारभूत प्रशिक्षण होता है जिसके साप-साय केन्द्रीय प्रशिक्षु परिषद् के परामर्श पर सरकार द्वारा निर्धारित श्रमिक मानदण्डों के अनुसार ठीक काम के बारे में या व्यवस्था के बारे में प्रशिक्षण दिया जाता है। अब तक इस अधिनियम के अन्तर्गत 217 वर्गों के उद्योगों तथा 138 घन्टों को (3 घन्टों को छोड़कर) शामिल किया जाता है। 1973 के प्रशिक्षु (सशोधन) अधिनियम के अन्तर्गत अनुसूचित जातियों/जनजातियों के उम्मीदवारों के लिए स्थान सुरक्षित करने और इंजीनियरी के स्नातकों तथा डिप्लोमाधारियों के लिए रोजगार बढ़ाने की व्यवस्था है।

यह अधिनियम लगभग 13,375 संस्थानों में लागू है। मार्च, 1985 के अन्त तक विभिन्न प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों के अन्तर्गत लगभग 1.34 लाख प्रशिक्षु प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे थे। मार्च, 1985 के अन्त तक अभियान्त्रिक प्रौद्योगिकी से सम्बन्धित विषयों पर लगभग 71 प्रकार के ऐसे क्षेत्र तैयार किए गए थे जिनमें लगभग 12,789 स्नातक तथा डिप्लोमाधारी प्रशिक्षु प्रशिक्षण ले रहे थे।

औद्योगिक कामगारों के लिए अंशकालिक प्रशिक्षण

जो लोग उद्योग में बिना किसी नियमित प्रशिक्षण के प्रवेश करते हैं उनके लिए मध्याकालीन कक्षाएँ आयोजित की गई हैं। इस पाठ्यक्रम में वे औद्योगिक श्रमिक, उनकी उम्र चाहे कुछ भी हो, प्रवेश पा सकते हैं जिन्हें किसी विशेष घन्टे में दो वर्ष का काम करने का अनुभव प्राप्त है और जिनका नाम उनके मालिक भिजवाते हैं। प्रशिक्षण की अवधि दो वर्ष की है। केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास तथा 48 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और पाँच ए टी आई. में ये पाठ्यक्रम चलाए जाते हैं।

व्यावसायिक प्रशिक्षण अनुसंधान

देशी प्रशिक्षण विधियों के विकास के लिए 1970 में मे क्लवत्ता में केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण तथा अनुसंधान संस्थान स्थापित किया गया। संस्थान में केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के अधिकारियों तथा कर्मचारियों एवं उद्योगों से आए लोगों के लिए (जिनके नियन्त्रण, निदेशन और संचालन में प्रशिक्षण कार्यक्रम चलते हैं)

प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जाते हैं। इनके अलावा यह धर्मो और प्रशिक्षण विधियों सम्बन्धी अनुमोधान की व्यवस्था करता है, प्रशिक्षण सहायता मामलों तैयार करना है और उद्योगों को औद्योगिक प्रशिक्षण विधियों में परामर्श देना है।

स्त्रियाँ के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम

केन्द्रीय महिला प्रशिक्षण संस्थान, नई दिल्ली को राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान में बदल दिया गया है। संस्थान अपने वहाँ महिलाओं के लिए विनेय व्यवसायों में प्रशिक्षक प्रशिक्षण, मूल प्रशिक्षण तथा उच्चतर प्रशिक्षण देना है। बम्बई, बंगलूर तथा निरुभद्रतपुरम में महिलाओं के लिए तीन क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान कार्य कर रहे हैं।

श्रम मन्त्रालय की वार्षिक रिपोर्ट : 1985-86 के अनुसार श्रमिकों की शिक्षा और उनके प्रशिक्षण को सुदृढ़ प्रमुख योजनाएँ और कार्यक्रम

केन्द्रीय रोजगार सेवा अनुमोधान और प्रशिक्षण संस्थान (सरटक) रोजगार सेवा और नोकरी चाहने वाले व्यक्तियों और मानव-शक्ति के लिए उपयोगी आयोजिका सम्बन्धी साहित्य प्रकाशित करने के विभिन्न कार्यक्रमों के सम्बन्धित मामलों पर अनुमोधान के लिए रोजगार सेवा के अधिकारियों को प्रशिक्षित करने के लिए उत्तरदायी है। इसके अनिरिक्त रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा जनशक्ति के विभिन्न पहलुओं के सम्बन्ध में सर्वेक्षण और अध्ययन निवमित आधार पर किए जाते हैं। सर्वेक्षणों और अध्ययनों सम्बन्धी एक तकनीकी समिति द्वारा दो जी.ई. एच. टी. और सर्टम के अनुमोधान और सर्वेक्षण सम्बन्धी प्रस्तावों की तकनीकी, वित्तीय और गणनात्मक दृष्टिकोण से जांच की जाती है और चल रही अनुमोधान परिपोजनाओं का प्रबंध भी किया जाता है। सरटक ने विभिन्न तकनीकी सहायता कार्यक्रमों के अन्तर्गत राज्य/संघ-नामित क्षेत्रों द्वारा प्रतिनियुक्त रोजगार अधिकारियों तथा विकासशील देशों द्वारा भेजे गए प्रशिक्षणार्थियों को व्यावसायिक प्रशिक्षण देने सम्बन्धी अपने कार्यक्रम को जारी रखा। वर्ष 1986 के दौरान रोजगार सेवा के विभिन्न क्षेत्रों में राज्य/संघ-नामित क्षेत्रों के 222 अधिकारियों के लिए सरटक के प्रशिक्षण प्रभाग द्वारा 15 प्रशिक्षण पाठ्यक्रम (सिमीनार) कार्यक्रमों आयोजित की गईं। इसके अनिरिक्त सरटक ने घाउट सर्विस ट्रेनिंग स्कीम के अन्तर्गत रोजगार सेवा के 43 अधिकारियों को उनके कार्य से सम्बद्ध क्षेत्रों में विशेष प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए अन्य संस्थाओं में प्रतिनियुक्त किया। संस्थान अपने क्षेत्राधिकार के अन्तर्गत अन्य विकासशील देशों को प्रशिक्षण सुविधाएँ प्रदान करता रहा। 1986 के दौरान 4 अधिकारी मेडाग, एक अधिकारी श्रीलंका और दो अधिकारी मालदीव में गए जिन्होंने विकासशील व्यावसायिक पुनर्वास के क्षेत्र में प्रशिक्षण प्राप्त किया। वर्ष 1987 के लिए एक प्रशिक्षण कंन्वेंटर तैयार किया गया और सभी राज्य सरकारों को परिचालित किया गया।

शिल्पकार प्रशिक्षण योजना

शिल्पकार प्रशिक्षण योजना नामक एक राष्ट्रीय योजना वर्ष 1950 में देश में औद्योगिकीय विकास और औद्योगिक प्रगति के लिए तदनीकी जनशक्ति की बटती हुई मांग को पूरा करने के लिए विभिन्न व्यावसायिक व्यवसायों में प्रशिक्षण देने हेतु शुरू की गई थी। इस योजना का उद्देश्य विभिन्न व्यवसायों में कुशल कामगारों के नियमित प्रवाह को सुनिश्चित करना, निपुरा कामगारों को नियमित प्रशिक्षण देकर औद्योगिक उत्पादन में गुरुवत्ता और मान्यता बढ़ाना और विभिन्न युवाओं में बेरोजगारी दम करने के लिए उन्हें उपयुक्त औद्योगिक रोजगार के लिए तैयार करना है।

केन्द्रीय सरकार का धर्म मन्थानत्र इस योजना के अन्तर्गत प्रशिक्षण देने के लिए एक राष्ट्रीय नीति तैयार करता है और प्रशिक्षण के लिए पाठ्यचर्या और विभिन्न मानकी तथा मानदण्डों का निर्धारण करता है। राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिषद् (एन. सी. बी. टी.) जो एक एपेक्स गैर-ना-विधिक सलाहकार निकाय है सरकार को इस मामले में सलाह देती है। केन्द्रीय धनमन्त्री इस परिषद् के अध्यक्ष हैं। इस योजना के अन्तर्गत देश के विभिन्न राज्यों/संघ-शासित क्षेत्रों व औद्योगिक क्षेत्रों में औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों (राज्य सरकार तथा प्राइवेट) में 38 इंजीनियरी तथा 26 गैर-इंजीनियरी व्यवसायों के अनुसार छ माह से दो वर्ष तक होनी है और प्रवेश के लिए शैक्षणिक योग्यता 8^{वें} दर्जे से मैट्रिकुलेशन या समकक्ष होती है। शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत प्रशिक्षण संस्थानों/केन्द्रों का राज्यवार विभाजन दर्शाया गया है। रोजगार एव प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा अखिल भारतीय व्यवसाय परीक्षा आयोजित की जाती है और राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण परिषद् की ओर से सफल उम्मीदवारों को राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण-पत्र दिए जाते हैं। यह प्रमाण-पत्र सभी केन्द्रीय/राज्य सरकार की स्थापनाओं में तत्काल अधीनस्थ पदा पर भर्ती के लिए एक मान्यता प्राप्त योग्यता है। इस योजना के अन्तर्गत सभी संस्थान सम्बन्धित राज्य सरकारों के प्रशासनिक नियन्त्रणाधीन हैं। सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों में प्रशिक्षण या तो निःशुल्क दिया जाता है या मामूली शिक्षा शुल्क लिया जाता है। दर्जे किए प्रशिक्षणाधिकारियों में से 50 प्रतिशत प्रशिक्षणाधिकारियों को प्रति प्रशिक्षणार्थी 40 रुपये प्रतिमाह की दर में वृत्तिदा दी जाती है। प्रशिक्षणाधिकारियों को वर्कशॉप के लिए मुफ्त कपड़े, खेलबूद तथा चिबित्सा मुविधाएँ और जहाँ पर होस्टल आवास उपलब्ध होने हैं जैसी रियायतें भी दी जाती हैं। इस योजना के अन्तर्गत अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के उम्मीदवारों को भर्ती के लिए सीटों का आरक्षण करने की व्यवस्था भी है। व्यवसाय समितियों के विशेषज्ञ मार्गदर्शन के अन्तर्गत व्यवसायों की पाठ्यचर्या आवधिक रूप से समीक्षित की जाती है। नई सामने आने वाली परिप्लुत औद्योगिकी और तेजी से होने वाले नाना रूपकरण के साथ मेल खाते हुए व्यवसायों जैसे कि रसायन कम्प्यूटर सेवा, इलैक्ट्रोनिक्स

प्राप्त म प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। टी सी टेन रिवाहेंर और बीनीघार प्रांत्त म सामान्य शिक्षा उत्पादो के साधना की मरम्मत और रखाव के लिए सजिस तकनीकियों की बढ़ती हुई मांग पूरी करने के लिए डी जी ई एण्ड टी द्वारा जनशक्ति विभाग के सौजन्य से रडियो तथा टी वी व्यवस्थाय और सामान्य इलेक्ट्रॉनिक्स व्यवसाय के भूतपूर्व आई टी आई प्रशिक्षणदियों के प्रशिक्षण के लिए एक श्रेण प्रोग्राम शुरू किया गया। डी जी ई एण्ड टी के उच्च प्रशिक्षण संस्थानों म विभिन्न राज्यों/सघ शासित क्षेत्रों के 44 प्रशिक्षण संस्थानों के 56 अनुदेशक प्रशिक्षित किए गए। इलेक्ट्रॉनिक्स विभाग द्वारा इस प्रशिक्षण पाठ्यक्रम के लिए उपकरण प्रदान किए गए। वर्ष 1986 के दौरान राज्य सरकार/सघ शासित क्षेत्र के प्रशासन के सौजन्य से घघिकर्षण प्रशिक्षण केन्द्रो म छ मास का प्रशिक्षण पाठ्यक्रम शुरू किया गया।

उद्योगों के विभिन्न कुशल क्षेत्रों मे कुशल जनशक्ति की मांग के कारण औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों की संख्या मे तेजी मे बढ़ोतरी हुई है। छठी पंचवर्षीय योजना के शुरू म केवल 831 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान और केन्द्र थे जिनकी सीमा की कुल क्षमता 192 लाख थी। इसी योजना अवधि के अन्त मे इन संस्थानों की संख्या बढ़कर 1,447 हो गई। 31-12-1986 को यह संख्या और बढ़कर 1,724 हो गई और सीमा की क्षमता 310 लाख तक बढ़ गई।

इस तथ्य को मानते हुए कि कुशल कामगारों की गुणवत्ता औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में प्रदान किए जा रहे प्रशिक्षण के स्तर पर सीधे निर्भर करती है शिल्पकार प्रशिक्षण योजना से सम्बद्ध राज्य निदेशिका को यह सुनिश्चन करने के लिए सलाह दी गई है कि एन सी सी, टी द्वारा निर्धारित मानक संस्थानों के प्रवर्धन द्वारा बनाए रखे जाएं। राजवार एक प्रशिक्षण महानिदेशानय, धर्म मन्त्रालय ने सम्बद्ध प्रतिमा तैयार की है जिससे योजना के अन्तर्गत नए संस्थानों के लिए विभिन्न दिशा निर्देश और एन सी सी टी के साथ सम्बद्ध संस्थानों के बारे में अनेक अन्य बातें शामिल हैं। सम्बन्धित राज्य निदेशक के अनुरोध पर स्याई समिति द्वारा संस्थानों का निरीक्षण किया जाता है और केवल उन्ही संस्थानों/व्यवसायों को एन सी सी टी के साथ स्याई सम्बन्धन की अनुमति दी जाती है जिन्हें निर्धारित मानक के अनुरूप पाया जाता है। प्रशिक्षण की गुणवत्ता म सुधार लाने की दृष्टि स धर्म मन्त्रालय ने हाल म केन्द्र द्वारा प्रायोजित एक योजना तैयार की है जिसके अन्तर्गत VIIवीं पंचवर्षीय योजना अवधि में राज्य सरकार के उन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को वित्तीय सहायता प्रदान की जा रही है जो पुराने और बिल विट्टे उपकरणों की बदलन के लिए 15 वर्ष में पुराने हैं। 10 राज्यों के मुख्य पल्पमस्यक वर्ग के लोग स अबाद क्षेत्रों म स्थापित किये हुए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों मे सुविधाओं का विस्तार करने की दृष्टि से, 7वीं योजना के दौरान 20 लाख के कुल वित्तीय परियोजना बांधी केन्द्र द्वारा प्रायोजित एक योजना भी शुरू की गई है।

औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और राज्यों के प्रशिक्षणाधिकारियों के बीच स्वस्थ प्रतियोगिता की भावना जागृत करने के उद्देश्य से रोजगार एव प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा नियमित रूप से शिल्पकारों के लिए अखिल भारतीय कौशल प्रतियोगिता का आयोजन किया जाता है। अखिल भारतीय स्तर पर सर्वोत्तम शिल्पकारों को मेरिट सर्टिफिकेट और 6000 रु का नकद पुरस्कार दिया जाता है। सर्वोत्तम राज्य को भी मेरिट सर्टिफिकेट और रनिंग शॉल्ड/ट्राफी प्रदान की जाती है।

औद्योगिक कर्मकारों के लिए अंशकालिक कक्षाएँ

यह योजना श्रम मन्त्रालय द्वारा 1958 में उन औद्योगिक कर्मकारों के सैद्धान्तिक ज्ञान और व्यावहारिक कौशल को अद्यतन तथा अपग्रेड करने की दृष्टि से शुरू की गई थी जिनके पास संस्थानों का कोई प्रमोब्ड औपचारिक प्रशिक्षण नहीं होता और शिल्पकार प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत उन्हें राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र प्राप्त करने के लिए पात्र बनाया जा सके। इस मन्त्रालय के प्रशिक्षण निदेशालय के अधीन उच्च प्रशिक्षण संस्थानों और केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास में प्रायोजित कर्मचारियों के लिए शाम के समय अंशकालिक कक्षाओं का आयोजन किया जाता है। जो कर्मकार अनुदेशकों को समझने के लिए पर्याप्त रूप से शिक्षित पाए जाते हैं, उन्हें इन पाठ्यक्रमों में भर्ती किया जाता है चाहे उनकी आयु कितनी भी हो। अनेक प्रशिक्षण यूनिटों में व्यवसाय के प्रकारों के आधार पर एक वर्ष से तीन वर्षों की अवधि का प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। पूरा प्रशिक्षण कार्यक्रम तीन-तीन माह के प्रत्येक यूनिट में बाँटा जाता है जिसमें व्यवसाय सम्बन्धी विषय को प्रणामी रूप से शामिल किया जाता है और ट्रेड प्रैक्टिकल, वर्कशाप समझना और इंजीनियरिंग ड्राइंग जैसे सम्बद्ध अन्य विषयों को समुचित रूप से शामिल किया जाता है। 4 से 12 यूनिटों में विभाजित पूरा पाठ्यक्रम सफलतापूर्वक उत्तीर्ण करने के बाद प्रशिक्षणाधिकारियों को एन सी. बी टी के तत्वावधान में आयोजित अखिल भारत व्यवसाय प्रतियोगिता में प्राइवेट उम्मीदवारों के रूप में बैठने की अनुमति दी जाती है और राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र प्रदान किए जाते हैं जो अर्ध कुशल श्रेणी के तकनीशियनों के अधीनस्थ पदों पर भर्ती के लिए एक अत्यन्त प्रबल प्रमाण है। इस कार्यक्रम से औद्योगिक कर्मकारों को मान्यता प्राप्त तकनीकी योग्यता हासिल करने के अलावा पर्याप्त कौशल अर्जित करने में मदद मिलती है। यह प्रशिक्षण योजना कुछ राज्यों/मण्डल क्षेत्रों के चुने हुए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों और डी.जी.ई.टी. के अधीन सी. टी. आई./ए. टी. आई. में चलाई जा रही है जिनकी सीटों की कुल क्षमता 5000 है।

भूतपूर्व सैनिकों का प्रशिक्षण

रक्षा सेवा के उन कामियों के प्रशिक्षण के लिए विशेष कार्यक्रम भी चलाए जा रहे हैं जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या सेवा-निवृत्त हो गए हैं। रक्षा

मन्त्रालय में डी जी धार के सौजन्य में उनके प्रशिक्षण के लिए धे योजनाएँ कार्यान्वित की जा रही हैं—

- (1) प्री-नम पोस्ट रिट्रीज ट्रेनिंग फॉर डिपेंड पर्सनल (पी सी पी धार टी),
- (2) 'घान-दी-जॉब ट्रेनिंग स्कीम' फॉर डिपेंड पर्सनल ।

पी सी धार टी के अन्तर्गत, समस्त देश में स्थापित विभिन्न औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के सेवानिवृत्त होने वाले सेवा कर्मियों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है । इसका उद्देश्य किसी विशेष व्यवसाय के कौशल के साथ सेवा-निवृत्त होने वाले सेवा कर्मियों को सुमजिस्त करना है ताकि उन्हें राष्ट्रीय व्यवसाय प्रमाण पत्र के रूप में योग्यता हासिल हो सके । डी जी धार द्वारा उन्हें सेवा निवृत्त होने से पहले प्रशिक्षणार्थियों के रूप में प्रतिनिधुक्त किया जाता है और समस्त देश में स्थापित औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में इस प्रयोजनार्थ 1,000 सीटें सुरक्षित रखा गई हैं । 'घान-दी जॉब ट्रेनिंग स्कीम' को 1981 में शुरू की गई थी, के अन्तर्गत औद्योगिक उद्योगों द्वारा 10 अलग अलग व्यवसायों में डी जी धार. के परामर्श से निश्चित विशेष पाठ्यचर्चा के आधार पर सेवा निवृत्त कर्मियों के लिए कौशल प्रशिक्षण सम्बन्धी विशेष कार्यक्रम चलाए जाते हैं । प्रशिक्षण की अवधि 9 माह है । सफलतापूर्वक प्रशिक्षण पूरा करने के बाद एन. सी बी टी के तत्वावधान में डी. जी ई एण्ड टी धम मन्त्रालय के उच्च प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा व्यवसाय परीक्षा आयोजित की जाती है और सफल कर्मियों को विशेष व्यवसाय प्रमाण पत्र प्रदान किए जाते हैं ।

उपयुक्त के अतिरिक्त, प्रत्येक घाई टी घाई में 10 सीटें रक्षा सेवा कर्मियों के बच्चों के लिए प्रारंभित की गई है ।

शिक्षा प्रशिक्षण योजना

(शिक्षा अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत)

किसी देश के औद्योगिक विकास के लिए मानव संसाधनों का विकास एक महत्वपूर्ण अंग है । औद्योगिक विकास द्वारा माई जा रही शिक्षित प्रोफेशनल व बुद्धिमान स्वरूप के कारण होने वाली तेजी से यह समस्या और भी अधिक जटिल बन गई है । इसे ध्यान में रखकर शिक्षा अधिनियम, 1961 की इन उद्देश्यों के साथ संरचना की गई थी—

1. उद्योग में शिक्षार्थियों के प्रशिक्षण सम्बन्धी कार्यक्रमों को विनियमित करना ताकि वह केन्द्रीय शिक्षा परिषद् द्वारा निर्धारित विहित पाठ्यचर्चा, प्रशिक्षण सम्बन्धी अवधि आदि के अनुरूप हो, और

2. उद्योगों में कुशल कामगारों की जरूरतों को पूरा करने के उद्देश्य में व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए उद्योग में उपलब्ध सुविधाओं का पूर्ण रूप से उपयोग ।

इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रशिक्षण कार्यक्रम 1-1-1963 से वास्तविक रूप से कार्यान्वित किया गया। प्रारम्भ में अधिनियम में व्यवसाय, शिक्षुओं के प्रशिक्षण के लिए परिकल्पना की गई। 1973 में शिक्षु अधिनियम में संशोधन करके इसकी परिधि के अन्दर स्नातक और तकनीशियन शिक्षुओं के रूप में इंजीनियरिंग और प्रौद्योगिकी में रनातक तथा डिप्लोमाधारियों के प्रशिक्षण को लाया गया। तकनीशियन (व्यावसायिक) शिक्षुओं के रूप में 10+2 व्यावसायिक स्ट्रीम से उत्तीर्ण प्रशिक्षणार्थियों के प्रशिक्षण को शिक्षु अधिनियम की परिधि के अन्तर्गत लाने के लिए इसमें पुनः संशोधन किया गया। इस श्रेणी के शिक्षुओं का प्रशिक्षण अपेक्षित नियम अधिसूचित करने के बाद जिनके लिए आवश्यक कार्रवाई शुरू कर दी गई है, शुरू किया जाएगा।

अधिनियम के अनुसार यह जरूरी है कि सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के उद्योगों के नियोजक नियमों के अन्तर्गत निर्धारित निदिष्ट व्यवसायों में अनुशल कामगारों के अलावा कामगारों तथा शिक्षुओं के अनुपात के अनुसार व्यवसाय शिक्षुओं को नियोजित करें। शिक्षुता प्रशिक्षण के लिए अधिव्यक्त सुविधाओं का पता लगाने के लिए, प्रतिष्ठानों में किए गए गहन सर्वेक्षणों के परिणामस्वरूप प्रशिक्षण सम्बन्धी संस्थानों का पता लगाया गया। व्यवसायों की जरूरत के अनुसार व्यवसाय शिक्षुओं के लिए प्रशिक्षण सम्बन्धी अवधि छ माह से चार वर्ष तक है। उद्योग से व्यवसाय में विशेषज्ञों को सम्मिलित कर सम्बन्धित व्यवसाय समितियों द्वारा अलग-अलग व्यवसायों के लिए पाठ्यचर्या तैयार की जाती है। सामान्यतः वर्ष में दो बार अर्थात् फरवरी-मार्च और अगस्त-सितम्बर में शिक्षु नियोजित किए जाते हैं।

केन्द्र सरकार सरकारी प्रतिष्ठानों/विभागों में और सम्बन्धित राज्य सरकारों राज्य के सरकारी विभागों/उपक्रमों और निजी क्षेत्र के प्रतिष्ठानों में व्यवसाय शिक्षुओं के लिए शिक्षुता प्रशिक्षण योजना कार्यान्वित करने के लिए उत्तरदायी हैं। यह योजना श्रम मन्त्रालय के रोजगार एवं प्रशिक्षण महानिदेशालय द्वारा कलकत्ता, बम्बई, मद्रास, कानपुर, फरीदाबाद और हैदराबाद में स्थापित छ क्षेत्रीय शिक्षुता प्रशिक्षण निदेशालयों के सहयोग से केन्द्रीय क्षेत्र में और सम्बन्धित राज्य शिक्षुता सलाहकारों द्वारा सम्बन्धित राज्यों में चलाई जाती है। चार क्षेत्रीय प्रशिक्षण बोर्डों (शिक्षा विभाग, मानव संसाधन विकास मन्त्रालय के अधीन स्वायत्त निकाय) द्वारा स्नातक इंजीनियरों और डिप्लोमाधारी शिक्षुओं के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम वेटोल किए जाते हैं। लेकिन शिक्षु अधिनियम के कार्यान्वयन की पूरी जिम्मेदारी श्रम मन्त्रालय में केन्द्रीय शिक्षुता सलाहकार पर है। व्यवसाय शिक्षु

31 दिसम्बर, 1986 को केन्द्र, राज्य और निजी क्षेत्र की स्थापनाओं में प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे शिक्षुओं की संख्या 1,31,486 थी। शिक्षुओं की भर्ती में अनुसूचित जाति/अ. जा., अल्पसंख्यकों, विकलांगों और महिलाओं के साथ

उचित व्यवहार सुनिश्चन करने के बारे में ध्यान रखा गया है। 31-12-86 को प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे 1,31,486 व्यवसाय शिक्षुओं में से इन श्रेणियों में सम्बन्धित शिक्षुओं की संख्या अनुसूचित जाति 13,227, अनुसूचित जनजाति 3,441, अल्पसंख्यक 21,223, विधवाएँ 526 और महिलाएँ 3,721 थीं। परंतु इस अधिनियम के अन्तर्गत 134 निर्दिष्ट व्यवसायों में शिक्षुओं को प्रशिक्षित करने के लिए उद्योगों की 217 श्रेणियों को निर्दिष्ट किया गया है। इन 134 व्यवसायों की 29 व्यवसाय श्रेणियों जैसे कि मशीन भाग टुकड़ा, फर्निचर, ट्रेड धारा, रेफ्रिजरेटर और वातानुकूलन आदि में बांटा गया है।

शिक्षुओं के लिए शैक्षिक योग्यताएँ 5 वीं कक्षा उत्तीर्ण या इसके समकक्ष में होकर संश्लेषण/पी यू सी उत्तीर्ण या इसके समकक्ष तक है। इन व्यवसायों में प्रत्येक व्यवसाय के बारे में निर्दिष्ट व्यवसायों की सूची, प्रशिक्षण की अवधि और कुशल श्रमिकों के अभाव में श्रमिकों में शिक्षुओं का अनुपात अनुबंध-IV में दिया गया है।

व्यवसाय और उद्योग की वस्तुएँ हई प्रौद्योगिकी की शक्ति को ध्यान में रखते हुए, शिक्षु अधिनियम, 1961 के अन्तर्गत निर्दिष्ट व्यवसायों के लिए पाठ्यक्रमों की व्यवसाय समितियों द्वारा निरन्तर पुनरीक्षा की जा रही है। 1984-85 और 1985-86 के दौरान प्रमाण 55 और 22 निर्दिष्ट व्यवसायों के लिए पाठ्यक्रमों सम्बोधित और कार्यान्वित की गईं। बाकी निर्दिष्ट व्यवसायों की पाठ्यक्रमों की पुनरीक्षा करने के लिए व्यवसाय समितियों/विकेण्ड विचार कर रहे हैं।

सम्बद्ध अनुदेश (आर आर्डी.)

सभी व्यवसाय शिक्षुओं को सम्बद्ध अनुदेश बेल्ट प्रशिक्षण सहित समुचित शैक्षणिक ज्ञान से सुसज्जित करने के लिए दिए जाते हैं। सम्बद्ध अनुदेश समुचित सरकार के सर्वे पर प्रदान किए जाते हैं। तथापि जब कभी आवश्यकता पड़ती है तब ये अनुदेश प्रदान करने के लिए सभी सुविधाएँ देने का सर्वे नियोजक द्वारा वहन किया जाता है और श्रमिकों को प्रशिक्षण की जाती है। सम्बद्ध अनुदेश का सर्वे हाल में 12 रुपये 50 पैसे से बढ़ाकर 20 रुपये प्रति माह प्रति शिक्षु बर्तक सम्बोधित किया गया है।

व्यवसाय परीक्षा

प्रशिक्षण के समाप्त होने पर शिक्षुओं की राष्ट्रीय व्यवसायिक प्रशिक्षण परिषद् द्वारा वर्ष में दो बार अर्थात् अप्रैल और नवम्बर में परीक्षा ली जाती है। सफल शिक्षुओं को राष्ट्रीय शिक्षुता प्रमाण-पत्र प्रदान किए जाते हैं।

शिक्षुओं के लिए कौशल प्रतियोगिता

शिक्षुओं में और उन प्रतिष्ठानों के बीच में भी, प्रतियोगिता की भावना, प्रतिपादित करने हेतु में 7 निर्दिष्ट व्यवसायों अर्थात् विटल, मशीनफिट, टर्नर, वेल्डर, मोल्डर, विजली मिहरी, मैकेनिकल मोटर वाहन में अतिम भारतीय भाषा पर कौशल प्रतियोगिता आयोजित की जाती है।

पुरस्कार और योजना

- (1) अखिल भारत प्रतियोगिता में प्रत्येक व्यवसाय के सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट और 6,000 रुपये का नकद इनाम ।
- (ii) अखिल भारत प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में सर्वोत्तम प्रतिष्ठान को भारत के राष्ट्रपति की ओर से ट्राफी और सम्मान सर्टिफिकेट ।
- (iii) क्षेत्रीय प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में प्रत्येक क्षेत्र में प्रत्येक व्यवसाय के सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट ।
- (iv) क्षेत्रीय प्रतियोगिता में सभी व्यवसायों में सर्वोत्तम प्रतिष्ठान को मेरिट सर्टिफिकेट ।
- (v) स्थानीय प्रतियोगिता स्तर पर प्रत्येक व्यवसाय में सर्वोत्तम शिक्षु को मेरिट सर्टिफिकेट ।

स्नातक और तकनीशियन शिक्षु

इस अधिनियम के अधीन स्नातक तथा तकनीशियन शिक्षुओं की शिक्षुता प्रशिक्षण सम्बन्धी योजनाओं का प्रशासन शिक्षा विभाग, मानव ससाधन विकास मन्त्रालय (एच आर डी) द्वारा किया जा रहा है। इस अधिनियम के अन्तर्गत इंजीनियरी/प्रौद्योगिकी में स्नातको और डिप्लोमा धारकों के शिक्षुता प्रशिक्षण के लिए इंजीनियरी और प्रौद्योगिकी के 71 विषय निर्दिष्ट किए गए हैं।

वृत्तिका

शिक्षुता प्रशिक्षण अवधि के दौरान प्रत्येक शिक्षु को निम्नलिखित न्यूनतम दर पर छात्रवृत्ति दी जाती है—

- | | |
|--|---------------------|
| (1) व्यवसाय शिक्षु | |
| प्रथम वर्ष | 230 रुपये प्रति माह |
| द्वितीय वर्ष | 260 रुपये प्रति माह |
| तृतीय वर्ष | 300 रुपये प्रति माह |
| चौथा वर्ष | 350 रुपये प्रति माह |
| (2) इंजीनियरी स्नातक | 450 रुपये प्रति माह |
| (संस्थागत प्रशिक्षण के बाद के लिए) | - |
| (3) डिग्री संस्थानों से सेंडविच कोर्स के छात्र | 350 रुपये प्रति माह |
| (4) डिप्लोमाधारी | 320 रुपये प्रति माह |
| (संस्थागत प्रशिक्षण के बाद के लिए) | |
| (5) डिप्लोमा संस्थानों से सेंडविच कोर्स के छात्र | 250 रुपये प्रति माह |

सभी श्रेणी के शिक्षुओं को दी जाने वाली वृत्तिका की दरें बढ़ाने सम्बन्धी मासला केन्द्रीय शिक्षुता परिषद् ने अनुमोदित कर दिया है और यह भारत सरकार के विचाराधीन है।

चूँकि शिक्षा अधिनियम, 1961 लगभग 26 वर्षों से कार्यान्वित किया जा रहा है, इसलिए इस अधिनियम की व्यापक पैमाने पर पुनरीक्षा करने की जरूरत महसूस की गई है। इस प्रयोजनार्थ गठित कार्यदल ने क्षेत्रीय गोष्ठियों के दौरान की गई सिफारिशों और प्रस्तावों के संदर्भ में प्राप्त उत्तरों के माध्यम पर कई सिफारिशों की हैं। केन्द्रीय शिक्षता परिषद् ने 27 नवम्बर, 1986 का हुई ध्वनी अधिनियम बँक में ये सिफारिशें अनुमोदित की हैं। शिक्षा अधिनियम में आवश्यक संशोधन लाने की दृष्टि से इन सिफारिशों को प्रागे जाँच की जा रही है।

शिक्षण अनुदेशक प्रशिक्षण

कानपुरा, बम्बई, कानपुर, लुधियाना और हैदराबाद में स्थित उच्च प्रशिक्षण संस्थान (जो पहले सी टी आईज थे) और मद्रास में स्थित केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान अनुदेशक प्रशिक्षणार्थियों को प्रौद्योगिक कौशल सम्बन्धी तकनीकों के बारे में प्रशिक्षण प्रदान करते हैं, जो बाद में उद्योग के लिए कुशल जन-शक्ति को प्रशिक्षित करते और उपलब्ध कराते हैं।

ये संस्थान एक-वर्षीय पाठ्यक्रमों की श्रृंखला चलाते हैं, जो कौशल विकास एवं अध्यापन सम्बन्धी सिद्धांतों दोनों में व्यापक प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। पुनर्वर्षीय पाठ्यक्रमों का भी आयोजन किया जाता है ताकि अनुदेशकों के ज्ञान और जानकारी को बढ़ाया तथा प्राधुनिक बनाया जा सके और उद्योग में प्रौद्योगिकीय विकास सम्बन्धी नवीनतम जानकारी से उन्हें अवगत कराया जा सके। ए टी आई, कानपुर और ए टी आई, हैदराबाद में पायलट माध्यम पर घण्ट, 1983 से शिक्षण अनुदेशकों के लिए माह्युलर प्रकार के प्रशिक्षण को शुरू किया गया और इसका घण्ट, 1984 से सी टी आई, मद्रास में विस्तार किया गया।

समीक्षाधीन अवधि के दौरान, विभिन्न व्यवसायों में उपरिलिखित छः संस्थानों में सीटों की संख्या 1,144 थी। 31-12-1986 को हाजरी रजिस्टर पर 11,625 प्रशिक्षणार्थी दर्ज थे।

कुछ घुने हुए विशेष व्यवसायों में अनुदेशकों के लिए प्रशिक्षण सुविधाएँ जारी रखी गईं जैसे उच्च प्रशिक्षण संस्थान, बम्बई में बुनाई के व्यवसाय में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, हैदराबाद में होटल और कैंटरिंग के व्यवसायों में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, कानपुर में प्रिंटिंग के व्यवसायों में, उच्च प्रशिक्षण संस्थान, लुधियाना में फार्म मेकेनिक के व्यवसायों में उच्च प्रशिक्षण संस्थान, कानपुर कलकत्ता और लुधियाना में मिल राइट के व्यवसायों में तथा उच्च प्रशिक्षण संस्थान, कलकत्ता में प्रशिक्षण मेकडोलॉजी के उच्च पाठ्यक्रमों में।

व्यावसायिक महिला प्रशिक्षण कार्यक्रम

महिलाओं के लिए नाना प्रकार के प्रशिक्षण व्यवसर प्रदान करने की दृष्टि से, सीडीआई, एन सी के सहयोग से मार्च, 1977 में महिलाओं के व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए एक परियोजना शुरू की गई थी। इस परियोजना के अंतर्गत केन्द्रीय अनुदेशक प्रशिक्षण संस्थान (महिला), नई दिल्ली का दर्जा बढ़ाने पर उसे

राष्ट्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान, दिल्ली के नाम से तददीन किया गया था और बम्बई, बंगलौर और त्रिवेन्द्रम में 3 क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किए गए थे। यह संस्थान तीन टायर सिस्टम में प्रशिक्षण सुविधाएं प्रदान करते हैं नामतः अधिक रोजगार की सम्भावना वाले कुछ चुने हुए व्यवसायों में बुनियादी कौशल, उच्च कौशल और अनुदेशक प्रशिक्षण। स्कूल छोड़े हुए प्रशिक्षणार्थी, स्नातकोत्तर और मौजूदा महिला कर्मचारियों को शामिल किया जाता है (अनुबन्ध 7)। इन संस्थानों द्वारा श्रमिकों के लिए गयासम्भव प्रशासनिक पाठ्यक्रम भी आयोजित किए जाते हैं। दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन संस्थानों द्वारा लगभग 4,911 प्रशिक्षणार्थियों को प्रशिक्षित किया गया। इन संस्थानों की प्रशिक्षण क्षमता दिसम्बर, 1983 में 537 प्रशिक्षणार्थियों से बढ़ाकर दिसम्बर, 1986 में 684 कर दी गई।

इसके अतिरिक्त, महिलाओं को विभिन्न राज्य सरकारों के प्रशासनिक नियन्त्रणाधीन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में व्यावसायिक प्रशिक्षण के अवसर भी प्रदान किए जाते हैं। यद्यपि औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में पुरुष और महिलाएं दोनों दाखिल हो सकते हैं, तथापि महिलाओं के लिए अलग औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान यह सुनिश्चित करने के लिए स्थापित किए गए हैं कि ज्यादा से ज्यादा महिलाओं को प्रशिक्षण के अवसर प्राप्त हो सकें। इस समय, महिलाओं के लिए अलग से 104 औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान हैं। इन संस्थानों में महिलाओं के लिए कुल सीटों की क्षमता लगभग 1,500 है।

इस कार्यक्रम के अन्तर्गत महिलाओं के लिए प्रशिक्षण सुविधाएं बढ़ाने की दृष्टि से उपर्युक्त योजना सम्बन्धी स्कीम तैयार की गई है जिन्हें 7वीं योजना अवधि के दौरान कार्यान्वित करने के लिए योजना आयोग द्वारा पहले ही अनुमोदित कर दिया गया है। 7वीं पंचवर्षीय योजना अवधि के दौरान 5 और क्षेत्रीय महिला व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना करने के अलावा इन योजनाओं में मौजूदा सुविधाओं का विस्तार और कौशल के क्षेत्रों में प्रशिक्षण कार्यक्रमों के नानारूपकरण की परिकल्पना की गई है। इसमें महिलाओं के लिए नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान/विंग स्थापित करने के लिए राज्यों सरकारों को दी जाने वाली वित्तीय सहायता के लिए केंद्र द्वारा प्रायोजित एक योजना भी शामिल है। एन बी टी. आई नई दिल्ली के लिए एक भवन भोएदा, उत्तर प्रदेश में बन रहा है और भवन के तैयार होने के बाद इस संस्थान को नए परिसर में शिफ्ट करने का निर्णय लिया गया है।

उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण

उच्च प्रशिक्षण संस्थान, मद्रास की स्थापना, समुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यू. एन डी पी) और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आई एल ओ) की सहायता से 1968 में की गई थी जिसका उद्देश्य कार्यरत औद्योगिक मजदूरों और तबनीशियनों

के बीधलो को उन्नतिशील और मद्यनन बनाने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना था। प्रशिक्षण सीटों की संदेव संरक्षित बढ़ती हुई माँग के अनुरूप पाठ्यक्रम बहुत लाभदायक सिद्ध हुए। यह स्पष्टि उस समय उत्पन्न हुई जे मद्रास में स्थित यह संस्थान प्रशिक्षण माँग को संदेला पूरा नहीं कर सका और देश में प्रतिरिक्त प्रशिक्षण सुविधाएँ सृजित करना आवश्यक हो गया। इस प्रकार समुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यू एन डी पी) और अन्तर्राष्ट्रीय धम संगठन (आई एल पी) के सहयोग से रोजगार एवं प्रशिक्षण मन्त्रालय के अधीन कार्यरत 5 उच्च प्रशिक्षण संस्थान और 15 राज्य सरकारों के अधीन कार्यरत 16 अने हुए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों को स्थापित करत हुए एक परियोजना प्रवृधर, 1977 में उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रणाली के रूप में गुरु की गई।

इस प्रणाली के अधीन ये प्रशिक्षण कार्यक्रम माइलर आधार पर बनाए गए हैं ताकि इस शृंखला में एक या इससे अधिक माइलरों का चयन करके एक बर्षवार अपने कौशल क्षेत्र में विद्विष्टता प्राप्त कर सकें। इस प्रणाली के अन्तर्गत अनेक उच्च कुशलता प्राप्त क्षेत्रों में 2 से 12 सप्ताह की अवधियों के निश्चित पूर्ण-कालिक पाठ्यक्रम संचालित किए जाते हैं।

दिसम्बर, 1986 के अन्त में ए बी टी एस परियोजना के अन्तर्गत 50,455 औद्योगिक बर्षकारों ने प्रशिक्षण सुविधाओं का लाभ उठाया। 1986 के दौरान परियोजना के अन्तर्गत लगभग 9,800 औद्योगिक बर्षकारों/तकनीशियनों ने प्रशिक्षण सुविधाओं का लाभ उठाया।

डी जी ई एण्ड टी के अधीन 6 उच्च प्रशिक्षण संस्थानों में केवल देशी सहायकों के साथ नए क्षेत्रों में विस्तार तथा नानासुधकरण का दूरगम चरण गुरु किया गया। इस कार्यक्रम के अन्तर्गत स्थापित 22 केंद्रों के प्रतिरिक्त, कुछ राज्यों में 25 नए औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों में उच्च पाठ्यक्रम गुरु किए हैं। इलेक्ट्रॉनिक एण्ड प्रोसेस इस्ट्रूमेंटेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम

हैदराबाद और देहरादून में स्थापित दो इलेक्ट्रॉनिक एवं प्रोसेस इस्ट्रूमेंटेशन संस्थानों में उच्च प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाने हैं।

हैदराबाद में इलेक्ट्रॉनिक एण्ड प्रोसेस इस्ट्रूमेंटेशन सम्बन्धी उच्च प्रशिक्षण संस्थान, स्वदेशी अन्तर्राष्ट्रीय विकास प्राधिकरण (सीडी) की सहायता से स्थापित किया गया था, अन्तर्राष्ट्रीय धम संगठन इस परियोजना योजना के लिए बर्षकारी एजेंसी है। इस संस्थान के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

(1) उद्योग की आवश्यकतानुसार औद्योगिक, मेइकन और परेसु इलेक्ट्रॉनिकी और प्रोसेस इस्ट्रूमेंटेशन के क्षेत्रों में तकनीशियन स्तर पर उच्च

कुशलता प्राप्त कामिकों को विभिन्न अवधि के पाठ्यक्रमों को आयोजित करके प्रशिक्षित करना।

(2) उच्च प्रशिक्षण संस्थानों, केन्द्रीय प्रशिक्षण संस्थानों और औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों के अनुदेशकों तथा अन्य चुन हुए क्षेत्रों में प्रशिक्षण संस्थानों के कर्मचारियों को तकनीकी प्रशिक्षण पुनश्चर्चा एवं प्रप्रेडिंग प्रशिक्षण प्रदान करना।

जनवरी, 1976 में इस संस्थान ने अल्पावधि पाठ्यक्रम चालू करके कार्य करना शुरू कर दिया।

दलैक्ट्रॉनिक्स तथा प्रोसेस इंस्ट्रूमेंटेशन के क्षेत्र में प्रशिक्षित जनशक्ति की बढ़ती हुई आवश्यकताओं को पूरा करने के उद्देश्य से, उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा प्रदान किए गए आवास में एक दूसरा उच्च प्रशिक्षण संस्थान दिसम्बर, 1981 में देहरादून (उत्तर प्रदेश) में स्थापित किया गया।

दिसम्बर, 1986 के अन्त तक अशकालिक तथा दीर्घकालिक पाठ्यक्रम आयोजित किए जा चुके हैं, जिनमें 6554 प्रशिक्षणार्थी प्रशिक्षित किए जा चुके हैं। इन संस्थानों में आयोजित आवश्यकता पर आधारित पाठ्यक्रम उद्योग में लोकप्रिय हो गए हैं।

फोरमैन प्रशिक्षण संस्थान बगलौर और जमशेदपुर

बगलौर और जमशेदपुर में स्थित एक टी आई में उद्योग से पर्यवेक्षकों/पोरमैनो के कौशल और प्रौद्योगिकी क्षमता में सुधार लाने के प्रयोजनार्थ प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं।

जर्मन सघीय गणराज्य में बढने बुबटम वर्ग राज्य के सहयोग से बगलौर में स्थापित संस्थान, पूर्णकालिक और अशकालिक पाठ्यक्रमों द्वारा तकनीकी और प्रबन्धकीय कौशल में विद्यमान और सम्भावित ग्राफ फोरमैनो पर्यवेक्षकों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को आयोजित करने तथा संचालित करने के लिए उत्तरदायी है।

पर्यवेक्षकों/पोरमैनो के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का मुख्य उद्देश्य औद्योगिक विकास में निम्नलिखित उद्देश्य प्राप्त करना है—

- (क) उसके कौशल और तकनीकी योग्यता में सुधार लाना।
- (ख) अधिक शाप-प्लोर दायित्वों को स्वीकार करने के लिए उसका विकास करना।
- (ग) उसे उच्च उत्पादकता की आवश्यकता से सचेत करना।
- (घ) व्यक्तियों, मशीनों और सामग्री के पूर्ण और अधिकतम उपयोग के लिए उसे औद्योगिक इंजीनियरी की आधुनिक तकनीकों का इस्तेमाल करने में प्रशिक्षित करना।
- (ङ) उन व्यक्तियों के साथ समस्याओं का समाधान करना और शिवायतों को दूर करने सम्बन्ध उसके कौशल में विकास करना, कर्मचारियों के मनोबल और टीम भावना को सुधारना।

- (घ) सभी स्तरों पर सहयोग और समन्वय जाने की योग्यता का विकास करना ।
- (ङ) अन्य व्यक्तियों को प्रशिक्षित करने के लिए उमरे बीजन का विकास करना ।
- (च) सुधार और समुचित हाउम बीपिंग से उसे सपेन करना ।
- (छ) उपकरणों और सहायकों का प्रभावो उपयोग करने और उत्कृष्ट उपयुक्त अनुपकरण करने में उमकी क्षमता का विकास करना ।
- (झ) लागत कम करने, क्वालिटी सुधारने और उत्पादन बढ़ाने में उमकी समस्त क्षमता को विकसित करना ।

फोरमेंनों और पर्यवेक्षकों की प्रशिक्षण सम्बन्धी, बहुसी हुई आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अक्टूबर, 1982 में जम्शेदपुर में एक दूररा फोरमेंन प्रशिक्षण संस्थान स्थापित किया गया । इस संस्थान को त्रिसे छोट्टे पैमाने पर शुरू किया गया था, बगलौर में स्थित दूररे संस्थान के समान कार्य करेगा ।

दिसम्बर, 1986 के अन्त तक इन संस्थानों में 6,938 फोरमेंनों/पर्यवेक्षकों को दीर्घकालिक पाठ्यक्रमों में प्रशिक्षित किया गया है । इन पाठ्यक्रमों को प्रवर्धन के निम्न और मध्यम स्तरों पर पर्यवेक्षी कर्मियों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करने की दृष्टि से तैयार किया गया है ।

व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसंधान, कर्मचारी प्रशिक्षण और प्रशिक्षण सामग्री का विकास

केन्द्रीय कर्मचारी प्रशिक्षण एवं अनुसंधान संस्थान (स्टारी) की स्थापना भारत सरकार द्वारा जर्मन सघीय गणराज्य सरकार के सहयोग में प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने व्यावसायिक प्रशिक्षण के क्षेत्र में अनुसंधान और विकास करने के उद्देश्य से वर्ष 1968 में की गई थी । यह संस्थान इन तीन विगों के माध्यम से अपने कार्यक्षेत्र चलाता है—

(1) प्रशिक्षण विग—प्रशिक्षण विग का उद्देश्य औद्योगिक प्रविष्टियों, औद्योगिक व प्रशिक्षण संस्थानों, उच्च प्रशिक्षण स्तरधानी और सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र के उपक्रमों के प्रशिक्षण विभागों के कार्यकारी स्टाफ के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रदान करना और उन्हें आयोजित करना तथा तारे देग में सरकार के और उद्योग के उच्च प्रशासकों के लिए जो औद्योगिक प्रशिक्षण की आयोजना और निष्पादन में सगे हुए हैं, सेमिनारों और कार्यशालाओं को आयोजित करना है ।

इस संस्थान ने अपने विभिन्न प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों के द्वारा दिसम्बर, 1986 के अन्त तक 5,076 कर्मियों को प्रशिक्षित किया ।

(2) अनुसंधान विग—अनुसंधान विग का कार्य व्यावसायिक प्रशिक्षण के प्रवर्धन पहलुओं पर समया अभियुक्त अनुसंधान आयोजित करना है ।

- (क) व्यवसाय पाठ्यचर्या सम्बन्धी विकास ।
- (ख) प्रशिक्षण सम्बन्धी पद्धतियों का विकास ।
- (ग) प्रशिक्षण सम्बन्धी सामग्री का विकास अर्थात् बेबीहुट प्रश्न बैंक ।
- (घ) सर्वेक्षणों के माध्यम से गुणात्मक कौशल विश्लेषण ।
- (ङ) उद्योगों और प्रशिक्षण संस्थानों को परामर्शदात्री सेवाएँ ।

अनुसन्धान के क्षेत्र में, इस संस्थान ने प्रशिक्षण के लिए विभिन्न पहलुओं पर अभी तक 97 परियोजनाओं का पूरा किया है ।

(3) विकास विंग—विकास विंग का कार्य, निम्नलिखित में औद्योगिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के प्रभावी निष्पादन के लिए, शैक्षणिक सिद्धान्तों पर आधारित प्रशिक्षण सामग्रियों और सहायों को तैयार और उत्पादित करना है—

- (क) लिखित अनुदेशात्मक सामग्री
- (ख) माडल
- (ग) माडलो/प्रोटोटाइपों की ड्राइंग
- (घ) स्लाइड/ट्रांसप्रन्सीज

यह संस्थान, एक प्राधुनिक कार्यशाला, प्रयोगशालाओं, पाठ्यचर्या विकास सैल, तकनीकी सूचना सैल, सी. सी. टी. वी. के साथ दृश्य-श्रव्य सुविधाओं और चर्चा कमरों और प्रशिक्षण सम्बन्धी प्रलेखन सहित अच्छे स्टाक वाले एक पुस्तकालय से सुसज्जित है ।

उपयोग करने वाले श्रमिकों की लिखित अनुदेशात्मक सामग्री शीघ्र उपलब्ध कराने के लिए, सुप्रसिद्ध प्रकाशकों द्वारा तैयार की गई पुस्तकों को प्रकाशित कराने की व्यवस्था भी की गई है । ये प्रकाशन औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थाओं और अन्य प्रशिक्षण केन्द्रों को इन पुस्तकों की विक्री और वितरण करने के लिए भी जिम्मेदार है ।

राष्ट्रीय श्रम संस्थान

राष्ट्रीय श्रम संस्थान ने 1 जुलाई, 1974 से कार्य करना आरम्भ किया । इस संस्थान के मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित की व्यवस्था करना है—

- शिक्षा, प्रशिक्षण और दिशामान,
- अनुसन्धान जिनमें कार्य अनुसन्धान शामिल है,
- परामर्श, और
- प्रकाशन तथा ऐसे अन्य कार्यक्रमों जो संस्थान के उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए आवश्यक समझा जाए ।

ग्रामीण शिक्षा कार्यक्रमों का आयोजन—इस संस्थान ने विभिन्न राज्यों में अनेक ग्रामीण श्रमिक शिक्षकों का आयोजन किया है । इन शिक्षकों का मुख्य उद्देश्य

ग्रामीण श्रमिकों के आयोजकों को ग्रामीण श्रमिकों से सम्बन्धित विभिन्न कानूनों और विनियमों के उपयोगों का ज्ञान प्राप्त कराना तथा उन्हें विकास कार्यक्रमों (जो कि ग्रामीण श्रमिकों के लाभ के लिए बनाए गए हैं) में सक्रिय विभिन्न केन्द्रीय और स्थानीय सरकार तथा स्वैच्छिक अभिकरणों के सम्बन्ध में सूचना प्रदान करना है। नेतृत्व योग्यता का विकास करने के लिए भी कार्यक्रम बनाए गए हैं।

अनुसन्धान परियोजनाएँ—यह संस्थान विविध अनुसन्धान परियोजनाएँ चलाता है जो श्रमिकों तथा उनसे सम्बन्धित मामलों के बारे में है। इनमें से महत्वपूर्ण मामले निम्नलिखित हैं—

- (1) मजदूरी विकास का पर्यवेक्षण।
- (2) उत्तर प्रदेश में सरकारी क्षेत्र के एक बड़े उपक्रम में पारिवारिक जीवन के स्तर और कार्य-जीवन के स्तर का अध्ययन।
- (3) दक्षिणी और पूर्वी एशिया में सरवनात्मक द्विविधन (स्ट्रक्चरल इगुटिज्म) के अन्तर्गत प्राथिक विकास, सन् 1950-70।
- (4) तमिलनाडु में सरकारी क्षेत्र के एक सकल उपक्रम में संगठन में कार्य की मयीन प्रक्रिया सम्बन्धी अनुसन्धान अध्ययन।
- (5) भारत ह्यूमै, इलेक्ट्रिकल्स-लिमिटेड, हरिद्वार में वर्क रीडिजाइन सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान।
- (6) दिल्ली में राजस्थानी प्रवासी श्रमिकों के सम्बन्ध में अनुसन्धान अध्ययन तथा उनके जीवन और समुदाय पर प्रभाव।
- (7) शिमला के एक टाकपर में कार्य-पद्धति और कार्य-जीवन के अध्ययन के लिए कार्य अनुसन्धान परियोजना।
- (8) गणनात्मक वातावरण के सम्बन्ध में घरपाल में कार्य के लिए प्रेरणा सम्बन्धी अनुसन्धान अध्ययन।
- (9) एलिमेन्शन इफिजेंसी तथा वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी अध्ययन।
- (10) स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया, महरोवी रोड, घासा, गुडगांव में जॉब रीडिजाइन की तकल्पना का प्रयोग करते हुए श्रमिक सहभागिता सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान।
- (11) समाकलित ग्रामीण क्षेत्र विकास सम्बन्धी नीति के मूल्यांकन का अनुसन्धान, पश्चिमी बंगाल में तीन मामला अध्ययन।
- (12) चांदर वायुक्त कार्यालय, नई दिल्ली के कार्यालय में वर्क कमिटमेण्ट सम्बन्धी कार्य अनुसन्धान परियोजना।
- (13) पत्तन और गोदी के नियोजकों और श्रमिकों द्वारा स्वैच्छिक विवाचन स्थिति सम्बन्धी सर्वेक्षण।
- (14) प्रेरियन स्ट्रक्चर टेगन मूवमेण्ट्स एण्ड वेजेंट ऑर्गेनाइजेशन का इण्डिया।

परामर्श कार्यक्रम—इस संस्थान का ध्यावसायिक स्टाफ़ अनेक सगठनों के नैदानिक अध्ययनों, समस्याओं के समाधान के कार्यों और प्रशिक्षण कार्यक्रमों को बनाने तथा चलाने में लगा हुआ है।

प्रकाशन—यह संस्थान एक मासिक बुलेटिन प्रकाशित करता है जिसके राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय संस्थान व्यापक ग्राहक हैं। यह संस्थान एक मासिक पचाट सार सग्रह भी प्रकाशित करता है जिसमें श्रम न्यायालयों उच्च न्यायालयों और सर्वोच्च न्यायालय के श्रम मामलों से सम्बन्धित महत्त्वपूर्ण निर्णयों का सारांश दिया जाता है। इनके अतिरिक्त यह संस्थान श्रमिकों से सम्बन्धित चुन हुए विषयों के बारे में सामयिक लेखा सीरीज भी जारी करता है।

भावी कार्यक्रम—इस संस्थान द्वारा श्रम अधिकारियों, केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्ध तन्त्र के अधिकारियों और राज्य एवं अर्द्ध-सरकारी विभागों के श्रम कल्याण अधिकारियों के लिए चार-चार सप्ताह की अवधि के वर्ष में तीन शिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन करने का प्रस्ताव है।



सामाजिक सुरक्षा का संगठन और वित्तीयन; ब्रिटेन, संयुक्तराज्य अमेरिका और सोवियत संघ में सामाजिक सुरक्षा का सामान्य विवरण; भारत में सामाजिक सुरक्षा की स्थिति

(Organisation and Financing of Social Security; Social Security in U.K., U.S.A. and U.S.S.R; General Position of Social Security in India)

सामाजिक सुरक्षा का अर्थ (The Meaning of Social Security)

“सामाजिक सुरक्षा कल्याणकारी राज्य के ढाँचे का एक सम्भा है। सामाजिक सुरक्षा के माध्यम से राज्य प्रत्येक नागरिक को एक दिए हुए जीवन-स्तर पर बनाए रखने का प्रयास करता है।”¹ “सामाजिक सुरक्षा एक गतिशील विचार-धारा है जो कि विकसित देशों में निर्धनता, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के राष्ट्रीय कार्यक्रम का एक अत्यन्त आवश्यक पाठ है।”² “वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा आधुनिक युग की एक गतिशील विचारधारा है जो सामाजिक व आर्थिक नीतियों को प्रभावित कर रही है। यह एक सीमित साधनों वाले व्यक्ति को राज्य द्वारा प्रदान की जाने वाली सुरक्षा है जो कि अपने आप अथवा अन्य लोगों के सहयोग से प्राप्त नहीं कर सकता है।”³

कल्याणकारी राज्य का यह दायित्व हो जाता है कि प्रत्येक नागरिक को निश्चित जीवन-स्तर बनाए रखने में मदद करे। प्रत्येक व्यक्ति बचपन और वृद्धापका में दूसरे पर आश्रित रहना है। इन अवस्थाओं में उसको सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा अपने सदस्यों का

1 *Vaid K. N.* : State and Labour in India, p. 109

2 *Saxena, R. C.* : Labour Problems & Social Welfare, p. 349.

3 *Giri, V. V.* : Labour Problems in Indian Industry, p. 246

उनके जीवन-काल में किसी भी समय घटने वाली अनेक आकस्मिकताओं के विरुद्ध प्रदान की जाती है। इन आकस्मिकताओं में प्रसूतिका, वृद्धावस्था, बीमारी, असमर्थता दुर्घटना, औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, मृत्यु, बच्चों का पालन-पोषण आदि प्रमुख हैं। इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध अकेला व्यक्ति अपनी सुरक्षा नहीं कर सकता है। इन सामाजिक सुरक्षा उपायों से व्यक्ति विभिन्न आकस्मिकताओं के विषय में निश्चिन्त हो जाता है तथा रुचि और मन लगाकर कार्य करता है। इससे उनकी कार्य-क्षमता पर बुरा असर नहीं पड़ता है।

सर विलियम बेवरिज (Sir William Beveridge) के अनुसार, "सामाजिक सुरक्षा का अर्थ एक ऐसी योजना से है, जिसके द्वारा आवश्यकता, बीमारी, अज्ञानता, फिजूल खर्चों और बेकारी—जैसे राक्षसों पर विजय प्राप्त की जा सके।"

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation) के अनुसार ऐसी आकस्मिकताएँ जो बाल्यावस्था से वृद्धावस्था और मृत्यु के अतिरिक्त बीमारी, प्रसूति, असमर्थता, दुर्घटना और औद्योगिक बीमारी, बेरोजगारी, वृद्धावस्था कमाने वाले की मृत्यु और इसी प्रकार के अन्य सक्तों से सम्बन्ध रखती है, के लिए सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। एक व्यक्ति इन आकस्मिकताओं में स्वयं अथवा अन्य किसी व्यक्ति की सहायता से अपने आप मदद नहीं कर सकता है।¹

औद्योगिकरण के पूर्व इन आकस्मिकताओं में सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने की आवश्यकता नहीं थी क्योंकि उस समय सयुक्त परिवार प्रथा, जाति प्रथा, ग्रामीण समुदाय और धार्मिक संस्थाएँ विद्यमान थी। इन संस्थाओं द्वारा सभी प्रकार की आकस्मिकताओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की जाती थी। औद्योगिक विकास के साथ-साथ इन संस्थाओं का विघटन हो गया। ग्रामीण क्षेत्रों से लोग शहरों में जाकर बसने लगे और उनका ग्रामीण क्षेत्र में कोई सम्पर्क नहीं रहा। औद्योगिकरण से देश की प्रगति हुई और नौतिक कल्याण में भी वृद्धि हुई है। फिर भी इसके कारण से कई बुराइयों को भी जन्म मिला है, जैसे—औद्योगिक बीमारी और दुर्घटनाएँ, बेरोजगारी, आदि। इसके साथ ही मानवीय सम्बन्धों और मूल्यों में भी परिवर्तन आ जाने से इन आकस्मिकताओं के विरुद्ध अकेला व्यक्ति लड़ नहीं सकता।

प्रोफेसर सिंह एव सरन के अनुसार सामाजिक सुरक्षा समाज द्वारा प्राकृतिक, सामाजिक, व्यक्तिगत और धार्मिक कारणों से उत्पन्न असुरक्षाओं के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करने का एक उपाय है। प्राकृतिक सुरक्षा में मृत्यु या बीमारी, सामाजिक असुरक्षा में अवास व्यवस्था से उत्पन्न दोष, व्यक्तिगत असुरक्षा कार्यक्षमता का कम होना, धार्मिक असुरक्षा में कम मजदूरी प्राप्त होना अथवा बेरोजगारी होना आदि सम्मिलित किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने का उद्देश्य व्यक्ति की क्षतिपूर्ति करना, पुनरुद्धार करना और इन पर रोक लगाना होता है।

प्रो. बी. पी. अडारकर के अनुसार, सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज द्वारा इसके सदस्यों को प्रदान की जाती है जो कि आकस्मिकताओं के शिकारी हो

जाते हैं। य जोखिमों जीवन की प्राक्सिमताएँ हैं जिनके विरुद्ध व्यक्ति अपनी सीमित प्राय स लड़ाई नहीं लड़ सकता है और न ही वह इनके बारे में अनुमान लगा सकता है तथा प्राय्य व्यक्तियों के साथ मिनकर भी सुरक्षा नहीं कर सकता है।

सामाजिक सुरक्षा के उद्देश्य (Aims of Social Security)

व्यक्ति की प्राक्सिमताओं की सुरक्षा हेतु समाज सामाजिक सुरक्षा प्रदान करता है। य सामाजिक सुरक्षा के उपाय तीन उद्देश्यों की पूर्ति करते हैं—

1. क्षतिपूर्ति करना (Compensation)—सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति करने का सम्बन्ध प्राय से होता है। किसी व्यक्ति की कार्य करते समय मृत्यु होने पर अथवा दुर्घटना होने पर उनके प्राथितो व स्वयं उसने लिए निश्चित रूप से प्राय प्रदान करना ही इसके अन्तर्गत आता है। भारत का क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act of 1923) इसका एक उदाहरण है।

2 पुनर्स्थापना (Restoration)—इसके अन्तर्गत व्यक्ति के बीमार होने पर उसका इलाज करवाना, फिर से रोजगार देना प्रादि आते हैं। भारतीय कर्मचारी बीमा अधिनियम 1948 (Employees' State Insurance Act 1948) इसका एक उदाहरण है।

3 रोक लगाना (Prevention)—औद्योगिक बीमारियों, बेरोजगारी, असमर्थता प्रादि के कारण से उत्पादन क्षमता के नुस्तान को रोकने के लिए कदम उठाए जाते हैं। इससे समाज का मानसिक और नैतिक बर्थाण होता है।

सामाजिक सुरक्षा का क्षेत्र (Scope of Social Security)

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक शब्द है। इसमें सामाजिक बीमा (Social Insurance) और सामाजिक सहायता (Social Assistance) के प्रतिरिक्त व्यापारिक बीमा से सम्बन्धित कुछ योजनाओं को भी शामिल किया जाता है। किसी भी सामाजिक सुरक्षा योजना में सामाजिक बीमा एक महत्वपूर्ण तत्व है।

सामाजिक बीमा वह योजना है जिसके अन्तर्गत व्यक्ति, मानिको और राज्य द्वारा एक कोष का निर्माण अगदान द्वारा किया जाता है। इस कोष में से बीमा कराने वाले व्यक्ति को प्राधिकारपूर्ण लाभ मिलता है। ये लाभ बीमारी, बोट, प्रमूति, बेरोजगारी, वृद्धावस्था पेंशन प्रादि के समय मिलते हैं। उदाहरणार्थ हमारे देश में राज्य कर्मचारी बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत मिलन वाले लाभ इसके अन्तर्गत ही आते हैं।

सामाजिक बीमा के अन्तर्गत त्रिपथीय योगदान से एक कोष बनाया जाता है। व्यक्ति का अंश कम रखा जाता है। व्यक्ति को निश्चित सीमाओं में लाभ प्रदान किए जाते हैं। यह अनिवार्य योजना है। यह अत्यन्त दुःखों को दूर करता है।

सामाजिक सहायता (Social Assistance) वह सहायता है जो समाज द्वारा निर्धन और जहुरतमन्द लोगों को स्वेच्छा से प्रदान की जाती है। धर्मियों की क्षतिपूर्ति करना, मातृत्व लाभ और वृद्धावस्था में पेंशन आदि सामाजिक सहायता के अन्तर्गत आते हैं। सामाजिक सहायता पूर्ण रूप से सरकारी साधनों पर निर्भर है। यह व्यक्ति को निश्चित परिस्थितियों या शर्तों पर ही प्रदान की जाती है।

सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा की पूरक है न कि स्थानापन्न। फिर भी सामाजिक सहायता और सामाजिक बीमा में अन्तर है। सामाजिक सहायता सरकारी योजना है जबकि सामाजिक बीमा धर्मियों, भातियों और सरकारी अशदान पर निर्भर है। सामाजिक सहायता निश्चित शर्तों पर दी जाती है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति को सीमित लाभ मिलेंगे। दोनों माय-माय आती हैं।

सामाजिक बीमा और व्यापारिक बीमा (Commercial Insurance) दोनों में अन्तर है। सामाजिक बीमा अनिवार्य तथा व्यापारिक बीमा ऐच्छिक है। व्यापारिक बीमा के अन्तर्गत लाभ प्रीमियम के आधार पर दिए जाते हैं जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत लाभ धर्मियों के अशदान से अधिक मिलते हैं। व्यापारिक बीमा केवल व्यक्तिगत जोखिम के लिए प्रदान किया जाता है जबकि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न्यूनतम जीवन-स्तर बनाए रखने के लिए लाभ प्रदान किए जाते हैं।

इस प्रकार सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक योजना है। इसमें सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता दोनों को शामिल किया जाता है।

सामाजिक सुरक्षा का उद्गम और विकास (Origin & Growth of Social Security)

सामाजिक जोखिमों का पूरा करने का तरीका भूतकाल में गरीब राहत पद्धतियाँ थीं। कई देशों में अधिनियम पास किए गए थे। सामाजिक सहायता देना समाज का दायित्व समझा जाता था। सबसे पहले 1601 में इंग्लैंड में सामाजिक सहायता हेतु निर्धन कानून (Poor Laws) पास किए गए। इसके पश्चात् धीरे-धीरे सरकार द्वारा इस प्रकार की सहायता की मात्रा और विस्म में सुधार किया गया। अब सामाजिक सहायता सामाजिक बीमा के पूरक रूप में सामाजिक सुरक्षा का महत्वपूर्ण अंग बन गई है। इंग्लैंड में अनिवार्य बेरोजगार बीमा (Compulsory Unemployment Insurance) के माय-माय बेरोजगारी सहायता योजनाएँ (Unemployment Assistance Schemes) स्थाई और सुध्वस्थित आधार पर चलाई जा रही हैं।

सामाजिक बीमा (Social Insurance) का उद्गम सर्वप्रथम जर्मनी में 1883 अनिवार्य दुर्घटना बीमा अधिनियम (Compulsory Accident Insurance Act, 1883) पास करने से होता है। इसके पश्चात् वृद्धावस्था तथा बीमारी आदि के लिए भी अधिनियम बनाए गए। 1883 के पूर्व भी 1850 और 1833 में क्रमशः फ्रांस और इटली सरकार ने सामाजिक बीमा योजना शुरू कर रखी थी।

1942 में सर विलियम वेवरिज द्वारा दी गई व्यापक सामाजिक बीमा और अन्य सेवाओं पर प्रतिवेदन प्रकाशित होने के पश्चात् एक प्राणि का मूकपात हुआ। यह रिपोर्ट इंग्लैंड में एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना लागू कराने में महत्वपूर्ण स्थान रखती है। रोजगार, बिक्रिस्ता, शिक्षा, वृद्धावस्था पेंशन, समान कार्य हेतु समान मजदूरी या वेतन, सामाजिक, राजनीतिक और धार्मिक क्षेत्र में समानता आदि मूलभूत अधिभार एक ओर हैं जिनके लिए एक विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना प्रत्येक आवश्यक है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I.L.O.) ने भी अपने विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में सामाजिक सुरक्षा के सम्बन्ध में प्रस्ताव पाम किए हैं और उन प्रस्तावों व सिफारिशों को सदस्य देशों में लागू करवाने का प्रयास साराहनीय रहा है। इस अन्तर्राष्ट्रीय संस्था ने समय समय पर सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाणों का निर्धारण किया है और इसके साथ ही सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का तयार करने, क्रियान्वयन करने और प्रशासन आदि के सम्बन्ध में सदस्य देशों को तकनीकी सहाय्य दी है। उदाहरणार्थ भारत में कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत कर्मचारी राज्य बीमा योजना तयार करने हेतु तकनीकी सहाय्य दी है।

इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U. K.)

सामाजिक सुरक्षा और बीमा कार्यक्रम वर्तमान समय में ब्रिटेन के सामाजिक जीवन के महत्वपूर्ण अंग हो गए हैं। ब्रिटेन की सामाजिक सुरक्षा का अद्यतन ऐतिहासिक अनुसार तीन भागों में विभक्त कर दिया जा सकता है—

1. प्राचीन व्यवस्था—निधेन सहायता कानून,
2. वेवरिज योजना के पूर्व सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था, एवं
3. वेवरिज योजना और सामाजिक सुरक्षा की अन्य वर्तमान व्यवस्थाएँ।

प्राचीन व्यवस्था

सामाजिक सुरक्षा की भावना ब्रिटेन में प्रति प्राचीन समय में ही विद्यमान थी। पहले वृद्धों, निर्धनों तथा विधवाओं को गिरजाघरों द्वारा सहायता दी जाती थी। कुछ व्यक्ति निजी रूप से भी सहायता देते थे। किन्तु गिरजाघरों की अक्षमता प्रकट होने से इस सम्बन्ध में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक हो गया। सन् 1536 में एक अधिनियम पारित किया गया जिसमें अपाहिजों निधनों और अल्पविक्रियों को दो प्रकार के मदों में (काम न करने वालों को) बाँट दिया गया। अपाहिज निर्धनों को साहाय्य दिए जाते थे और वे भिक्षा माँग सकते थे, किन्तु अल्पविक्रियों को साहाय्य नहीं मिलता था और वे भिक्षा माँगने पर दण्डित किए जाते थे। इसी वर्ष एक अन्य अधिनियम पास करके निर्धनों को तीन धर्मियों में बाँट दिया गया—वृद्ध और अपाहिज जिनके लिए अन्धा एकत्रित करने की व्यवस्था की गई,

योग्य व्यक्ति जो काय चाहते हों, एवं आसानी व्यक्ति जिनके लिए दण्ड की व्यवस्था की गई। इस अधिनियम की व्यवस्थाएँ अधिनियम द्वारा तब तक चली रहीं। 1547 में लन्दन में निर्धनों की सहायता के लिए कर लगाए जाने की एक नई योजना चालू की गई। 1593 में एक नया निर्धन अधिनियम बनाया गया। 1601 में एक महत्वपूर्ण दरिद्रता अधिनियम बना जिसके द्वारा पहले के सभी अधिनियमों का संगठित कर एक रूप दिया गया। 1782 के एक अन्य महत्वपूर्ण अधिनियम 'गिलवर्ट अधिनियम' के अन्तर्गत व्यापारीगण का अधिकार दिया गया कि मजदूरों की मजदूरी बहुत ही कम है, उन्हें वे नियत सहायता को' से मनायता दें। यह व्यवस्था अच्छी थी, किन्तु पूर्णतः नियो न इसका दुर्लभयोग किया और श्रमिकों को सहायता दिलाने के उद्देश्य में मजदूरी घटाना प्रारम्भ कर दिया। 1832 में नियुक्त निर्धन कानून आयोग (Poor Law Commission) के प्रतिवेदन के आधार पर 1834 में एक निर्धनता कानून संशोधन अधिनियम (Poor Law Amendment Act) बनाया गया जिसके अन्तर्गत निर्धनों को दी जाने वाली सहायता की मात्रा कठिनता द्वारा निर्धारित की जाने की व्यवस्था की गई। 1905 में सरकार ने निर्धनता की समस्या और इसके विभिन्न पहलुओं की जाँच के लिए शाही आयोग बैठाया जिसने अनेक महत्वपूर्ण सुझाव प्रस्तुत किए, यथा सुधार-गृहों को समाप्त करना, विभिन्न प्रकार की सहायताओं में सामञ्जस्य स्थापित करना, आयु व परित्र तथा साधनों के आधार पर सहायताओं का बनाना, लेबर एक्चेंज व्यवस्था करना, केन्द्र द्वारा निर्धन सहायता कार्य पर नियन्त्रण रखना आदि। आयोग के सुझावों को धीरे-धीरे कार्यान्वित किया गया। परिणामस्वरूप निर्धन सहायता की व्यवस्था समाप्त हो गई। सन् 1909 में वृद्धावस्था पेंशन अधिनियम और सन् 1911 में बीमा अधिनियम पारित हुए जिनसे निर्धनों को पर्याप्त लाभ मिला।

सन् 1919 में बेरोजगारी बीमा योजना (Unemployment Insurance Scheme) प्रारम्भ की गई। यह योजना श्रमिकों, मालिकों और राज्य के अशदानों पर आधारित है। इसके अन्तर्गत एक वयस्क को वर्ष में 15 हफ्ते 7 शिलिंग का साप्ताहिक लाभ प्राप्त हो सकता था, जबकि 18 वर्ष से कम उम्र के श्रमिकों को इसका केवल आधा ही लाभ दिया जाता था।

सन् 1920 में अधिनियम 'राज्य बीमा योजना को सभी शारीरिक और पेशे-शारीरिक श्रम करने वाले मजदूरों जिनको प्रतिवर्ष 250 पौण्ड से अधिक आय प्राप्त नहीं होनी है, पर लागू कर दी गई। अशदान की दरों में वृद्धि कर दी गई। इसके अन्तर्गत मिलने वाले लाभों में वृद्धि करके पुरुष श्रमिक के लिए 15 शिलिंग प्रति सप्ताह और 12 शिलिंग महिला श्रमिक के लिए कर दिए गए तथा 18 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक को इनसे आधा लाभ मिलेगा। सन् 1931 में राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था अधिनियम (National Economy Act, 1931) पास किया गया जिसके अन्तर्गत बेरोजगारी बीमा अशदानों में वृद्धि तथा इससे प्राप्त लाभों में

मृत्यु हो जाने की स्थिति में श्रमिकों के आश्रितों को तीन साल की मजदूरी के बराबर क्षतिपूर्ति दी जाने की व्यवस्था की गई। अधिनियम का दुरायोग न किया जाए इसके लिए यह शर्त भी रख दी गई कि क्षति जान बूझकर अथवा श्रमिक की असावधानी के कारण न हुई हो। सन् 1923 में श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम में एक संशोधन करके पन्द्रह वर्ष से कम आयु के आश्रितों को अनिश्चित सहायता दी जाने की व्यवस्था की गई। साप्ताहिक वृत्ति की दरें भी बढ़ाई गईं। दापो के बावजूद श्रमिक क्षतिपूर्ति सम्बन्धी यह योजना सन् 1946 तक चलती रही जब तक कि इसका स्थान 'नेशनल इश्योरेंस इन्डस्ट्रियल इन्जरीज स्कीम' (National Insurance Injuries Scheme) में नहीं ले लिया।

(ख) स्वास्थ्य बीमा (Health Insurance)—राष्ट्रीय स्वास्थ्य (National Health Insurance) सन् 1911 में चालू किया गया। इस योजना के अन्तर्गत 16 वर्ष से ऊपर और 65 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिक जिनकी वार्षिक आय 250 पौण्ड से अधिक नहीं है सम्मिलित किए गए हैं। इस योजना के अन्तर्गत नकदी और चिकित्सा दो रूपों में लाभ प्राप्त होते हैं। इसके अन्तर्गत व्यक्ति को 15 शिलिंग, अविवाहित महिला को 12 शिलिंग विवाहित महिला को 10 शिलिंग, 26 सप्ताहों के लिए बीमारी लाभ (Sickness Benefits) प्रदान करने का प्रावधान है। चन्दे और लाभ की दरों में सामयिक परिवर्तन किए जाते रहे हैं। असमर्थता लाभ (Disablement Benefits) भी क्रमशः 7 शिलिंग, 6 शिलिंग और 5 शिलिंग प्रदान किया जाता है। मातृत्व लाभ में 40 शिलिंग मिलते हैं।

(ग) वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions)—यह पेंशन वृद्धावस्था पेंशन अधिनियम, 1908 (Old Age Pensions Act, 1908) के अन्तर्गत चालू की गई। इस योजना हेतु वित्तीय व्यवस्था सामान्य करों से की जाती है। सन् 1925 और सन् 1929 के अधिनियमों द्वारा सभी व्यक्ति जो स्वास्थ्य बीमा योजना के अन्तर्गत आते थे उनको वृद्धावस्था पेंशन योजना में भी शामिल कर लिया गया। सन् 1938 में श्रमिकों, महिलाओं और मारिनों को अग्रदान क्रमशः 5½ पैसे, 3 पैसे और 5½ पैसे थे। 65 और 70 वर्ष की आयु के बीच वाले पुरुष श्रमिक और महिला श्रमिकों को जिनका बीमा कराया हुआ है, 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। इसके साथ श्रमिकों की महिलाओं को भी 10 शिलिंग प्रति सप्ताह दिया जाता था। सन् 1925 में विधवा मानापो और निर्धनों को भी अग्रदान के आधार पर पेंशन योजना का लाभ दिया जाने लगा।

सामाजिक बीमा योजनाओं के अतिरिक्त पेंशन योजना, बचन योजना, बेरोजगारी लाभ योजना आदि मालिकों द्वारा चालू की गई थी। बेकरियज योजना के पूर्व प्रचलित सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सभी योजनाएँ दोषपूर्ण थीं। इन योजनाओं में कितने ही श्रमिकों को सम्मिलित नहीं किया गया था तथा लाभ बच्चों के आधार पर भी समरूपता का प्रभाव था।

बेवरिज योजना और अन्य व्यवस्थाएँ (The Beveridge Plan & Other Facilities)

सन् 1941 में सर विलियम बेवरिज को सामाजिक बीमा और अन्य सेवाओं का अध्ययन कराने तथा इनके विषय में सुझाव देने हेतु नियुक्त किया गया। सन् 1942 में इन्होंने एक विस्तृत रिपोर्ट प्रस्तुत की जिसे बेवरिज योजना (Beveridge Plan) कहा जाता है। यह एक व्यापक योजना है जिसके अन्तर्गत बेरोजगारी, बीमा अथवा अविवाहित होने पर व्यक्ति और महिलाओं को समुचित आय प्रदान की जाती है और विवाह, प्रसूति और मृत्यु के समय भी सहायता दी जाती है।

बेवरिज ने सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता के कारणों के घाट तत्त्व बताए हैं और सभी आवश्यकताओं को विभिन्न बीमा लाभों से प्राप्त किया जाना सम्भव बताया है। य निम्नलिखित हैं—

1. बेरोजगारी—किसी समय व्यक्ति को रोजगार न मिलने पर उसे रोजगार लाभ प्रदान किए जाते हैं।

2. असमर्थता (Disability)—बीमारी अथवा दुर्घटना के कारण कार्य करने में असमर्थ होने पर श्रमिकों को असमर्थता लाभ और औद्योगिक पेंशन के रूप में लाभ प्राप्त होता है।

3. जीवन धापन की हानि (Loss of Livelihood) होने पर श्रमिकों को प्रशिक्षण लाभ (Training Benefit) प्रदान किया जाता है।

4. सेवानिवृत्ति (Retirement)—उम्र के कारण सेवा-मुक्ति होने पर श्रमिकों की सेवा मुक्ति पेंशन प्रदान की जाती है।

5. महिला की विवाह सम्बन्धी आवश्यकताओं को पूरा करने हेतु विवाह अनुदान, प्रसूति अनुदान और अन्य आवश्यक लाभ प्रदान किए जाते हैं।

6. दाह सस्कार व्यय (Funeral Expenses) हेतु दाह सस्कार अनुदान प्रदान किया जाता है।

7. बाल्यावस्था (Childhood) हेतु बच्चों का भत्ता 16 साल की आयु तक शिक्षा प्रदान करने हेतु दिया जाता है।

8. शारीरिक बीमारी (Physical Disease) हेतु मुक्त चिकित्सा सुविधाओं द्वारा इलाज किया जाता है। यह व्यापक स्वास्थ्य सेवा और चिकित्सा के बाद पुनर्वास द्वारा प्रदान किया जाता है।

योजना क्षेत्र (Scope of the Plan)—यह योजना देश के प्रत्येक व्यक्ति पर लागू होती है। इस योजना के लागू करने के लिए देश की जनसंख्या को 6 वर्गों में विभाजित किया गया है—

1. बिना किसी धारणा के सभी बर्गधारियों को जिनको वेतन तथा मजदूरी मिलती है और वे किसी प्रसविदा के अन्तर्गत कार्य करते हैं,

- 2 मालिक और अन्य व्यक्ति जो लाभपूर्व व्यवसायों में लगे हुए हैं,
- 3 कार्यशील मायु की गृहपत्नियाँ,
- 4 कार्यशील मायु के अन्य व्यक्ति जो कि लाभपूर्व व्यवसायों में नहीं लगे हुए हैं,
- 5 कार्यशील मायु से नीचे के व्यक्ति अर्थात् स्कूल छोड़ने की मायु से कम मायु वाले, अर्थात् 16 वर्ष से कम मायु वाले बच्चे, एवं
- 6 कार्यशील मायु से अधिक मायु वाले रिटायर्ड व्यक्ति ।

इस प्रकार इंग्लैण्ड की सामाजिक सुरक्षा योजना, सामाजिक बीमा और सहायता की विद्यमान सभी योजनाओं से व्यापक है तथा यह प्रत्येक व्यक्ति, महिला और बच्चे को किसी न किनी बिन्दु पर इसमें सम्मिलित करती है । उपरोक्त वर्ग सम्पूर्ण जनमरणा को शामिल करते हैं । मालिक और घनी व्यक्ति लाभ प्राप्त नहीं करते हैं लेकिन उन्हें अशदान देना आवश्यक है । बच्चे, रिटायर्ड व्यक्ति और गृहपत्नियों को किसी प्रकार का अशदान नहीं देना पड़ता है ।

योजना के अन्तर्गत अशदान (Contribution under the Plan)—यहाँ तक योजना में अशदान देना प्रश्न है, इसके अन्तर्गत व्यक्ति और महिलाओं के लिए क्रमशः 4 शिलिंग 3 पेंस और 3 शिलिंग 6 पेंस रक्के जाने का प्रावधान था । अशदान में मायु अनुसार अन्तर पाए जाते हैं । इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति और महिला के लिए मालिक द्वारा दिया जाने वाला अशदान क्रमशः 3 शिलिंग 3 पेंस और 2 शिलिंग 6 पेंस है ।

योजना के अन्तर्गत लाभ (Benefits under the Plan)—इस योजना के अन्तर्गत जन्म से मृत्यु तक लाभ प्राप्त होते हैं तथा मृत्यु के पश्चात् आश्रितों को लाभ मिलता है । इस योजना के अन्तर्गत निम्न लाभ प्रदान किए जाते हैं—

1. गृहपत्नियों को लाभ (Benefits for Housewives)—गृहपत्नी को किसी प्रकार का अशदान नहीं देना पड़ता है फिर भी उसका 5 प्रकार के लाभ मिलते हैं—

(a) विवाह हेतु अनुदान 10 पाँड तक ।

(b) 25 पाँड का प्रसूति अनुदान—प्रत्येक जन्मे बच्चे के लिए (Maternity Grant for each child born) यदि रोजगार में लगी है तो ।

(c) विधवापन लाभ (Widow's Pension)—प्रथम 26 सप्ताह तक 16 20 पाँड + प्रत्येक बच्चे के लिए 5 65 पाँड (पारिवारिक भत्ते सहित) ।

(d) यदि बिना गन्ती के तलाक दिया जाता है तो उसे विधवा लाभ दिया जाएगा ।

(e) पत्नी को अथवा अन्य आश्रित को 9 80 पाँड + 6 10 पाँड के अन्य भत्तों की दर से (साप्ताहिक) बीमारी लाभ (Sickness Benefit) दिया जाता है । बीमारी लाभ की यह साप्ताहिक दर प्रत्येक बच्चे के लिए (पारिवारिक भत्तों सहित)

3-10 पौंड है। उल्लेखनीय है कि यदि पति काम रहा है तो पत्नी को उपरोक्त बीमारी लाभ 6 90 पौंड प्रति सप्ताह ही मिलेगा, पर यदि पति सेवा निवृत्त हो तो वह स्त्री 4 80 पौंड प्रति सप्ताह पान की हद्ददार होगी। 28 सप्ताह बाद बीमारी लाभ व स्थान पर, नहीं आवश्यक हो, असमर्थता लाभ (Invalidity Benefit) लागू कर दिया जाता है जो उस समय तक लागू रहता है जब तक कि व्यक्ति की असमर्थता बनी रहती है अथवा जब तक कि बीमार व्यक्ति पेंशन की प्राप्ति नहीं कर लेता।¹

2. बच्चों का भत्ता (Children's Allowance)—बिभी भी परिवार में प्रिय माता पिता की आय तथा पद को ध्यान में रखे हुए पहले बच्चे को छोड़कर शेष सभी बच्चा को 8 शिलिंग भत्ता मिलेगा। माता पिता कामाने के योग्य न होने पर प्रथम बच्चे का भी भत्ता दिया जाता है।

3 बेरोजगारी और बीमारी लाभ (Unemployment & Sickness Benefits)—इसके अन्तर्गत अनेक व्यक्ति का 24 शिलिंग और विवाहित व्यक्ति को 40 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलने की व्यवस्था की गई है। एक बेरोजगार व्यक्ति जिसके दो बच्चे और पत्नी है तो उसे 50 शिलिंग प्रति हफ्ते की दर से लाभ मिलेगा। यदि कोई 6 मास तक बेरोजगार रहता है तो उसे किसी प्रशिक्षण केन्द्र में प्रवेश लेना होगा। वहाँ उस बेरोजगारी भत्ते के बराबर प्रशिक्षण भत्ता मिलेगा।

इस योजना के अन्तर्गत 13 हफ्ते की असमर्थता वाले व्यक्ति को बीमार मान लिया जाता है तो बीमार लाभ दिया जाता है। इसके अलावा साप्ताहिक मुगलान उपाधी आय के दो तिहाई के बराबर कर दिया जाता है जो कि प्रभाव दर से कम नहीं होगा।

इस योजना में श्रमिक दानिपूर्ति का प्रावधान भी है। यदि दुर्घटना घातक है तो उसके घातितों को एक मुश्न में 300 पौंड का अनुदान दिया जाएगा।

4 दाह सस्कार अनुदान (Funeral Grant)—विभिन्न व्यक्तियों को प्रायु के अनुसार मृत्यु होने पर दाह सस्कार हेतु अनुदान दिए जाने की व्यवस्था है। अथर्वक मृत्यु पर 20 पौंड, 10 से 21 वर्ष की प्रायु वाले की मृत्यु पर 15 पौंड, 3 से 10 वर्ष की प्रायु वालों की मृत्यु पर 10 पौंड और 3 वर्ष से कम प्रायु वाले की मृत्यु पर 6 पौंड दाह सस्कार के रूप में अनुदान देने का प्रावधान रखा गया।

5 वृद्धावस्था पेंशन (Old Age Pensions)—इस योजना के अन्तर्गत व्यक्ति को 65 वर्ष तथा महिला को 60 वर्ष की उम्र प्राप्त कर लेने पर वृद्धावस्था पेंशन प्रदान करने की व्यवस्था की गई। यह पेंशन अकेले व्यक्ति को 23 शिलिंग और विवाहित जोड़े को 40 शिलिंग दिए जाने का प्रावधान किया गया।

योजना का प्रशासन और लागत (Administration and Cost of the Plan)—सर बेवरिज का मत था कि इस योजना के प्रशासन के लिए एकीकृत प्रशासन का दायित्व होना चाहिए और इसके लिए सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय एक सामाजिक बीमा कोष के साथ स्थापित करना चाहिए। प्रारम्भ में यह सिफारिश स्वीकार नहीं की गई लेकिन बाद में राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय (Ministry of National Insurance) का सृजन किया गया।

इस योजना की लागत 1945 और 1965 में क्रमशः 697 पौण्ड और 858 पौण्ड आंकी गई। यह लागत और भी अधिक बढ़ी है क्योंकि कीमतों में निरन्तर वृद्धि हो रही है।

योजना का क्रियान्वयन (Implementation of Plan)—सरकार द्वारा बेवरिज योजना को देश में सामाजिक सुरक्षा का ढांचा तैयार करने हेतु सामान्य रूप से स्वीकार कर लिया गया। युद्धोत्तर काल के पश्चात् विस्तृत सामाजिक सुरक्षा योजना लागू करने के लिए कई अधिनियम पास किए गए जो कि जुलाई, 1948 से लागू हुए। वर्तमान समय में परिवार भत्ता, राष्ट्रीय बीमा, औद्योगिक दुर्घटना बीमा, राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा आदि रूपों में इंग्लैण्ड में न्यूनतम जीवन-स्तर बनाए रखने के लिए सामाजिक सुरक्षा प्रणाली प्रचलित है।

इंग्लैण्ड में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान स्थिति

(1) परिवार भत्ता अधिनियम, 1945 (Family Allowance Act of 1945) के अन्तर्गत सबसे पहली योजना प्रथम बच्चे को छोड़कर अन्य बच्चों को भत्ता देने के लिए चलाई गई। इन भत्तों की दर में समय-समय पर परिवर्तन किया गया है।

(2) राष्ट्रीय बीमा अधिनियम, 1946 (National Insurance Act, 1946) के अन्तर्गत वे सभी बच्चे आ जाते हैं जो कि स्कूल को छोड़ने की उम्र से अधिक के हैं। वृद्ध व्यक्तियों, बच्चों, विवाहित महिलाओं और कम आय वाले व्यक्तियों को छोड़कर सभी को इसमें निश्चित अन्नदान प्रति सप्ताह देना पड़ता है। अन्नदान देने वालों को तीन वर्गों—नियोजित व्यक्ति, स्वयं नियोजित व्यक्ति और अनियोजित व्यक्ति—में बांटा गया है। अधिनियम के अन्तर्गत बीमारी, बेरोजगारी, प्रसूति, विधवा, सरक्षक भत्ता, रिटायर्ड पेंशन और मृत्यु अनुदान आदि विभिन्न प्रकार के लाभ मिलते हैं। प्रथम वर्ग वाले व्यक्तियों को सभी लाभ प्राप्त होते हैं। दूसरे वर्ग वाले व्यक्तियों को बेरोजगारी और औद्योगिक दुर्घटनाओं हेतु लाभों को छोड़कर शेष सभी लाभ प्राप्त होने हैं। तीसरे वर्ग में आने वाले व्यक्तियों को बीमारी, बेरोजगारी, औद्योगिक दुर्घटनाओं और प्रसूति लाभों को छोड़कर सभी लाभ मिलते हैं।

(3) राष्ट्रीय बीमा (औद्योगिक दुर्घटनाएँ) अधिनियम, 1946 के अधीन

कार्य करते समय हुई दुर्घटनाओं और औद्योगिक बीमारियों आदि के लिए बीमा योजना चलाई गई है। औद्योगिक चोट अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक बीमारी अथवा दुर्घटनाओं और औद्योगिक चोट अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक बीमारी अथवा दुर्घटना पर तीन प्रकार के लाभ प्रदान किए जाते हैं—

(i) दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण प्रस्थान रूप से प्रति सप्ताह चोट भत्ता (Injury Allowance) दिया जाता है। यह चोट अथवा बीमारी के कारण कार्य करने में असमर्थ होने पर दिया जाता है। यह लाभ 26 सप्ताह तक की अवधि हेतु दिया जाता है। प्रति सप्ताह भत्ता दर £ 12 55 + dependants' allowance है।¹

(ii) चोट अथवा बीमारी के परिणामस्वरूप श्रमिक को असमर्थता लाभ (Disablerent Benefit) दिया जाता है। यह चोट लाभ अवधि (Injury Benefit Period) समाप्ति के पश्चात् दिया जाता है। यह अवधि से अधिक £ 19 + dependants' allowances हो सकता है।²

(iii) मृत्यु लाभ (Death Benefit) जब किसी दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तब उसके आश्रिता को दिया जाता है। व्यवस्था के लिए यह सामान्यतः 30 पीण्ड और बच्चों के लिए कुछ कम है।

(4) राष्ट्रीय सहायता अधिनियम, 1948 (National Assistance Act of 1948) के अन्तर्गत ज़रूरतमन्द व्यक्तियों को सहायता दी जाती है। जिन व्यक्तियों को भूतकाल में राज्य और स्थानीय सरकारों द्वारा सहायता दी जाती थी वे श्रमिक या व्यक्ति भी इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं। जो लोग सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के अन्तर्गत नहीं आते हैं तथा अपने आप को बनाए रखने में असमर्थ हैं उन सभी को वित्तीय सहायता दी जाती है। कुछ दशाओं में कल्याणकारी सहायता शुरू की गई है जिनके अन्तर्गत बेघरदार और अपंग लोगों को शरणार्थी गृहों में प्रवेश दिया जाता है।

राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा के अन्तर्गत सभी ब्रिटिश नागरिकों को चिकित्सा सुविधाएँ दी जाती हैं, चाहे वे असाक्षर हों अथवा नहीं। सभी साक्षर सरकार पर पड़ती हैं।

परिवार भत्ता, राष्ट्रीय बीमा और औद्योगिक चोट योजना के प्रशासन के लिए पेन्शन और राष्ट्रीय बीमा मन्त्रालय (Ministry of Pensions & National Insurance) की स्थापना कर दी गई है। इसका मुख्यालय लन्दन में रखा गया है। प्रादेशिक और स्थानीय कार्यालय भी स्थापित किए गए हैं। राष्ट्रीय सहायता और राष्ट्रीय स्वास्थ्य सेवा का प्रशासन अथवा राष्ट्रीय सहायता मण्डल (National Assistance Board) और स्वास्थ्य मन्त्री द्वारा किया जाता है।

(5) बाल अधिनियम, 1948 (Children Act of 1948) के अन्तर्गत स्थानीय सरकारों का यह दायित्व है कि कोई भी 17 वर्ष से कम आयु का बच्चा जिसके माता पिता नहीं हैं अथवा जिसे त्याग दिया गया है अथवा उसके माता-पिता उसकी देखभाल नहीं कर सकते हैं, को अपनी देखभाल में ले लें। इसके अतिरिक्त कुछ ऐच्छिक संगठनों द्वारा भी कल्याणकारी कार्य किए जा रहे हैं। उदाहरणार्थ सामाजिक सेवाओं की राष्ट्रीय परिषद्, परिवार कल्याण सच, प्रसूति एव बच्चा कल्याण की राष्ट्रीय परिषद्। ब्रिटिश रेडक्रॉस सोसाइटी ने भी महत्वपूर्ण कल्याणकारी सेवाएँ प्रदान की हैं।

इस प्रकार इंग्लैंड में सामाजिक सुरक्षा की एक व्यापक योजना वर्तमान समय में है। जन्म से मृत्यु और मृत्यु के पश्चात् उसके आश्रितों को भी सामाजिक सुरक्षा योजना के अन्तर्गत लाभ प्रदान किए जाते हैं।

कतिपय नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ

जैसा कि डॉ. टी. एन. भगोलीवाल ने लिखा है कि—“यू. के. में 1975 में कुछ नए सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी लाभ लागू किए गए हैं जिनमें वगैर चन्दे दिए अयोग्यता पेंशन (Non-Contributory Invalidity Pension), अयोग्य देखभाल भत्ता (Invalid Care Allowance) तथा नया गतिशीलता भत्ता (New Mobility Allowance) शामिल हैं। वगैर चन्दे वाली अयोग्यता पेंशन लम्बी बीमारी या असमर्थता वाले पुरुषों और अकेली (Single) महिलाओं को, जो लम्बे समय (कम से कम 28 लगातार हफ्तों) तक काम नहीं कर सकते और जिन्हें चन्दे वाला (Contributory) लाभ नहीं मिल सकता, 7-90 पौण्ड प्रति हफ्ता की दर से देने की व्यवस्था है। अयोग्य देखभाल भत्ता उन्हें देय होना है जो बहुत ज्यादा अयोग्य (Severely Disabled) सम्बन्धियों की देखभाल करते हैं। बहुत ज्यादा अयोग्य (Disabled) प्रौढ व्यक्तियों तथा 5 वर्ष या उनसे ज्यादा उम्र के बच्चों को, जो चलने लायक नहीं हैं और जिन्हें कम से कम 12 महीने तक यह रकावट रह सकती है, नए शक्तिशीलता भत्ते का अधिकार मिलता है। इससे करीब 10 लाख ज्यादा अयोग्य (Severely Disabled) लोगों एव बच्चों को लाभ मिलेगा।”

“सामाजिक सुरक्षा एक्ट, 1973 के अन्तर्गत चन्दों को अप्रैल, 1975 से सेवायोजकों और स्व-कारियों के लिए पूरी तरह छामदनी से सम्बन्धित, स्वयं बे रोजगार वाले (Self-employed) के लिए आंशिक रूप से छामदनी से सम्बन्धित तथा बेकार व्यक्तियों के लिए ऐच्छिक कर दिया है।”

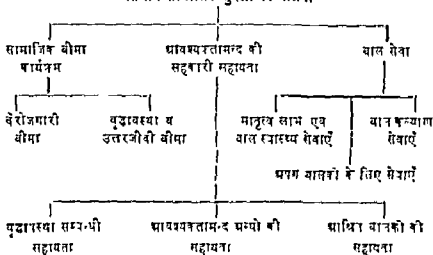
अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U S A)

“कोई भी व्यक्ति जो किसान बनना चाहता था उसे 160 एकड़ भूमि अमेरिकी सरकार द्वारा प्रदान की जाती थी। यह सामाजिक सुरक्षा का प्रारम्भिक

स्वरूप का।¹ अमेरिका एक धनी देश है जहाँ पर रोजगार का ढ़ैचा स्तर बनाए रखने में सफलता मिली है। फिर भी व्यक्ति स्वयं औद्योगीकरण से उत्पन्न जोखिमों से अपने प्राय रक्षा नहीं कर सकता है, इसलिए अमेरिकी सरकार ने भी इन जोखिमों से रक्षा करने हेतु सामाजिक सुरक्षा केबारे धुम् की है।

अमेरिका में सामाजिक सुरक्षा का श्रीगणेश सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 (Social Security Act, 1935) के प्राग होने के बाद हुआ। इस अधिनियम में समय-समय पर संशोधन किए गए हैं। वर्तमान समय में सामाजिक सुरक्षा का ढ़ैचा इस प्रकार है—

वर्तमान सामाजिक सुरक्षा की योजना



सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 1935 एक सघीय अधिनियम है। यह अधिनियम वृद्धावस्था एवं उत्तरजीवी बीमा योजना को ही बनाता है और योग्य योजनाएँ राज्य सरकारों द्वारा सघीय सरकार के कोषों की सहायता से बनाई जाती हैं। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत निम्न योजनाएँ चलती गई हैं—

1 वृद्धावस्था, उत्तरजीवी और असमर्थता बीमा

(Old Age, Survivors & Disability Insurance)

इसका प्रस्ताव सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में सघीय सरकार के अधीन है। वृद्धावस्था पेन्शन पद्धति हेतु गारिब और कमबोरी मुगमान करते हैं। इस अधिनियम में 1939 में संशोधन करके रिटायरमेंट के पहले या बाद मृत्यु को प्राप्त होत बाल व्यक्ति की पत्नी और बच्चों को भी पेन्शन देने का प्रावधान रखा गया। 1956 में असमर्थता व लाभ को भी इस अधिनियम में शामिल कर लिया गया।

1 *Saxena, R. C. Labour Problems & Social Welfare*, p. 453

2 *Saxena, R. C. Labour Problems & Social Security*, p. 706

वृद्धावस्था और उत्तरजीवी बीमा का वित्त प्रबन्ध मालिकों और श्रमिकों की वर देय चापिक आय (4200 डॉलर तक) का 2-2 प्रतिशत तथा स्वयं नियोजित व्यक्तियों की आय का 3% द्वारा किया जाता है। यह दर उस समय तक बढ़ाई जाती रहेगी जब तक मालिकों व श्रमिकों के लिए 4% और स्वयं नियोजित व्यक्तियों के लिए 6% न हो जाए।

व्यक्तियों को 65 वर्ष पर और महिलाओं को 62 वर्ष पर रिटायरमेंट पेन्शन दी जाती है। 1957 में अकेले व्यक्ति के लिए अधिकतम पेन्शन 108.50 डॉलर प्रतिमाह थी और विवाहित के लिए यह 162.80 डॉलर थी। एक विधवा, को 81.50 डॉलर, एक विधवा और एक बच्चे को 162.80 डॉलर एक विधवा और दो बच्चों को 200 डॉलर दिया जाता है। यदि आश्रितों को प्रतिरिक्त नहीं दिया जाता है तो असमर्थता पेन्शन वृद्धावस्था पेन्शन ही होगी। इस अधिनियम में असमर्थ व्यक्तियों का शीघ्र पुनर्वास कराने का भी प्रावधान रखा गया है।

2 बेरोजगारी बीमा

(Unemployment Insurance)

तीसरी महीना में कई लाख अमेरिकी बेरोजगार हो गए। बेरोजगार पाने में असमर्थ रहे। इस आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए बेरोजगारी बीमा योजना चालू की गई। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 में ही इसका प्रावधान रखा गया है जिसका वित्त प्रबन्ध मालिकों के अशदान से होगा। सामान्य प्रमाणों (General Standards) का निर्धारण सघीय सरकार करती है और विस्तार से प्रावधान राज्यों द्वारा तैयार किए जाते हैं। किसी भी उद्योग का मालिक यदि वर्ष में कम से कम 20 हफ्ते चार या चार से अधिक श्रमिकों को काम में लगाता है तो उसे बेरोजगारी बीमा कोष (Unemployed Insurance Fund) अशदान देना पड़ता है। अमेरिका का नियोजित व्यक्तियों का दो-तिहाई भाग इस योजना के अन्तर्गत आता है। बेरोजगार व्यक्तियों को दिया जाने वाला मुक्तान व अवधि विभिन्न प्रान्तों में अलग-अलग है। सामान्यतया यह राशि श्रमिकों की मजदूरी का आधार होती है। कुछ राज्यों में आश्रितों की सरपा के आधार पर इसमें वृद्धि कर दी जाती है। इस योजना से न केवल बेरोजगार व्यक्ति व उसके आश्रितों को ही सुरक्षा मिलती है बल्कि उसको यह अवसर प्रदान करती है कि उसकी योग्यता व अनुभव वाली नौकरी की तलाश कर सके। इसके साथ ही मन्दी से अर्थव्यवस्था की रक्षा भी करती है।

3 सार्वजनिक सहायता

(Public Assistance)

1935 के सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के अन्तर्गत इस प्रकार सहायता का प्रावधान रखा गया है। यह सहायता तीन वर्गों को प्रदान की जाती है—

(i) जबरन मर चुके व्यक्तियों की जिनकी बीमा योजना के अन्तर्गत सहायता या लाभ नहीं मिलते हैं उनकी सामंजसिक सहायता देकर उनकी मदद की जा सकती है।

(ii) वे बच्चे जिनकी माता-पिता की मृत्यु, असमर्थता या अनुपस्थिति के कारण रखा दिया गया है उन्हें भी इस प्रकार की सहायता देने का प्रावधान है।

(iii) जहरतमन्द अन्धे व्यक्ति भी इनके अन्तर्गत शामिल किए गए हैं।

1950 में इन योजना को स्थायी या पूर्ण रूप से असमर्थता प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को भी शामिल कर दिया गया है।

इस प्रकार की सहायता जहरतमन्द व्यक्तियों को राज्य सरकारों द्वारा दी जाती है। इसमें वित्तीय सहायता सघीय मन्त्रालय द्वारा दी जाती है।

4 श्रमिक क्षतिपूर्ति

(Workmen's Compensation)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1936 के अतिरिक्त राज्य व सघीय सरकार द्वारा कर्मचारियों को क्षतिपूर्ति करने का भी प्रावधान है। सबसे पहले सघीय कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1908 (Federal Employee's Compensation Act of 1908) पास किया गया था। धीरे-धीरे अन्य राज्यों में भी इस तरह के अधिनियम पास कर दिए गए हैं। 1948 से सभी राज्यों में इस प्रकार के अधिनियम से सुरक्षा प्रदान की जाती है। मृत्यु होने पर दाह संस्कार व्यय तथा माथितो को नगदी लाभ दिए जाते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत चोट की लागत को उत्पादन की लागत माना जाता है। विभिन्न राज्यों में स्थाई, अस्थायी असमर्थता तथा मृत्यु पर दिए जाने वाले मुआवजों की राशि अलग अलग है। अस्थायी असमर्थता के लिए कर्मचारी की औसत मजदूरी का 2/3 भाग दिया जाता है। मुक्तान अवधि भी विभिन्न राज्यों में 104 से 700 सप्ताह तक है। कुछ राज्यों में समवायधि और मुक्तान की सीमाएँ निश्चिन्त हैं जो क्रमशः 260 से 800 सप्ताह और 6500 डॉलर से 20,000 डॉलर तक हैं।

स्वायत्ताधिक बीमारियों से होने वाली असमर्थता को भी चोट की भाँति लाभ प्रदान किए जाने चाहिए। इसके विषय में भी विभिन्न राज्यों में कानून बनाए गए हैं।

5 बीमारों अथवा अस्थायी असमर्थता

(Sickness or Temporary Disability)

अल्पकाल में बीमार होने पर बीमारी लाभ नगदी के रूप में प्रदान किए जाते हैं। दीर्घकालीन बीमारी की शरणाग्र अवस्था में भी यह लाभ दिया जाता है। इस प्रकार का लाभ सघीय और राज्य सरकारों द्वारा अलग-अलग वर्गों के श्रमिकों को प्रदान किए जाते हैं। यह लाभ 20 सप्ताह तक के लिए अलग-अलग की मजदूरी का भाग हिस्सा दिया जाता है।

पूरतया अथवा स्याई रूप से असमर्थता होने पर स्वयं व उसके प्राथिनो को मासिक लाभ प्रदान किए जाते हैं। सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत असमर्थ व्यक्तियों को व्यावसायिक पुनर्वास सेवा के सघीय राज्यीय कार्यक्रम (Federal State Programmes of Vocational Rehabilitation Service) के पुनर्वास को प्रोत्साहन दिया जाता है। सघीय सरकार द्वारा युद्ध में हुए अपङ्ग व असमर्थ व्यक्तियों को भी क्षतिपूर्ति दी जाती है।

6 बच्चों के लिए कार्यक्रम (Programmes for Children)

सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 1935 के अन्तर्गत बच्चों को बीमा लाभ अथवा सहायता प्रदान करने का भी प्रावधान रखा गया है। सघीय सरकार राज्य सरकारों को प्रसूति और शिशु स्वास्थ्य सेवाओं, अपङ्ग बच्चों की सेवा और अन्य शिशु-कल्याण सेवाओं के चलाने के लिए कानून बनाती है तथा इन सभी सेवाओं के लिए राज्य सरकारों को अनुदान भी दिया जाता है।

उपरोक्त सामाजिक सुरक्षा सेवाओं के अतिरिक्त ऐच्छिक आधार पर चलाई जाने वाली विभिन्न स्वास्थ्य अथवा बीमारी बीमा सेवाएँ अमेरिकी श्रमिकों के लिए चलाई जाती हैं। निजी सस्थाएँ भी सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ, उदाहरणार्थ बीमार और जरूरतमन्द, पाठशालाओं और अस्पतालों के लिए विभिन्न लाभप्रद सेवाएँ प्रदान करती हैं।

रूस में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in U S S R)

रूस में सामाजिक सुरक्षा उपायों की सांविधानिक गारण्टी दी गई है और उनको प्राप्त करने के तीन कारण हैं—

1. रूस की अर्थव्यवस्था का तीव्र गति से विकास हो रहा है तथा बढ़ती हुई राष्ट्रीय आय में स हिस्सा दिलाने के लिए सामाजिक सुरक्षा लागू करनी होती है,

2. समाजवादी दश होने के कारण लोगों का कल्याण बढ़े, एव

3. श्रम सघों द्वारा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के त्रियान्वयन में सहयोग से प्रभावपूर्ण त्रियान्वयन प्राप्त करने में सहायता मिलती है।

रूस में सामाजिक सुरक्षा सभी श्रमिकों और कर्मचारियों पर लागू होती है। सामाजिक सुरक्षा के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी, गारण्टीड रोजगार चिकित्सा मुविधा प्रसूति लाभ, श्रमिक क्षतिपूर्ति, वृद्धावस्था पेंशन असमर्थता पेंशन, उत्तरजीवी पेंशन, व्यावसायिक बीमारियों के विरुद्ध बीमा, असमर्थ और वृद्धावस्था गृहों हेतु प्रावधान, स्वास्थ्य और सेनीटोरिया के लिए विस्तृत प्रावधान आदि उपाय अथवा योजनाएँ शामिल की गई हैं। सामाजिक सुरक्षा सेवाएँ सामुदायिक फार्मों के कर्मचारियों को भी प्रदान की जाती हैं।

रूस में सामाजिक बीमा की विशेषताएँ (Features of Social Insurance In USSR)

रूस में सामाजिक बीमा योजना की प्रमुख विशेषताएँ निम्नांकित हैं—

1. केवल नियोजित व्यक्तियों का बीमा किया जाता है।
2. बेरोजगारी बीमा योजना नहीं है। बानून से बेरोजगारी को समाप्त कर दिया गया है।

3. बीमा के पूर्ण लाभों को प्राप्त करने हेतु श्रम सत्रों का सदस्य होना पूर्व शर्त है। गैर-सदस्यों को केवल पाछे लाभ दिए जाते हैं।

4. सामाजिक बीमा योजनाओं का संगठन, प्रशासन और निरीक्षण का कार्य श्रम सघों द्वारा किया जाता है। श्रम सघों की केन्द्रीय संस्था का स्वयं का प्रयत्न सामाजिक बीमा विभाग है।

5. सामाजिक बीमा की लागत का वहन सम्बन्धित संस्थान द्वारा किया जाता है। इसमें सम्बन्धित संस्थान द्वारा प्रदान किया जाता है।

6. रूस की सामाजिक बीमा योजना न केवल श्रमिकों के कल्याण के दृष्टि का माधन है, बल्कि यह धार्मिक विनाश में उत्पादन में दृष्टि करने का भी एक प्रमुख साधन मानी जाती है।

7. यदि कोई श्रमिक सामाजिक बीमा योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभों के प्रशासन और श्रम सघों के हस्तक्षेप से कोई शिकायत रखना है तो इसके लिए वह गारण्टीड सामाजिक सुरक्षा लाभों हेतु स्थानीय न्यायालय में प्रतीत कर सकता है।

वर्तमान समय में रूस में श्रमिकों के अस्थायी असमर्थता होने पर सहायता तथा स्थायी असमर्थता व वृद्धावस्था के लिए पेंशन देने का प्रावधान है। यदि किसी श्रमिक को घाट घबरा बीमारी के कारण अस्थायी असमर्थता हो जाती है तो उसे उसकी मौलिक मजदूरी का अर्ध-प्रतिशत सहायता के रूप में दिया जाता है।

सामाजिक बीमा योजना

रूस में प्रारम्भिक बटिलाइसों के कारण सामाजिक बीमा योजना के सिद्धान्तों का नवीन धार्मिक नीति के अन्तर्गत सन् 1922 में शुरू किया गया। एक श्रम मन्त्रालय की घोषणा की गई। इससे अन्तर्गत विचारणा, अस्थायी असमर्थता पर लाभ दाख-मन्त्रालय हेतु मुगताम, असमर्थता, वृद्धावस्था अथवा मृत्यु के पश्चात् पेंशन प्राप्ति का प्रावधान रखा गया था। रूस में सामाजिक बीमा योजना का वित्त प्रथम प्रथमको द्वारा किया जाता है। प्रत्येक श्रमिकों के मजदूरी वित्त का कुछ प्रतिशत सामाजिक बीमा कोष (Social Insurance Fund) में जमा करता है। इसी अन्तर्गत में वे श्रमिकों की मजदूरी में से पट्टा लेते हैं। यह प्रतिशत 4.4 से 9.8 तक होता है जो कि उत्पादन की दरों पर निर्भर करता है। श्रमिकों को कुछ भी मुगताम नहीं करना पड़ता है।

विक्रिया महायत्ना वस्तु के रूप में दी जाती है जो कि सामाजिक बीमा के अन्तर्गत न आकर सामाजिक सेवाओं के अन्तर्गत आती है। सामाजिक बीमा योजना केवल नियोजित श्रमिकों पर ही लागू होती है। वृत्ति श्रमिक इसके अन्तर्गत नहीं आते हैं क्योंकि उनकी रक्षा किसानों के सामूहिक संगठनों (Peasant's Collective Organisations) द्वारा की जाती है।

रुक्त की सामाजिक बीमा योजना के निम्नलिखित सिद्धान्त हैं—

1. सन् 1933 से ही इस योजना का प्रशासन श्रम सघों द्वारा किया जाता है। इस योजना की संस्थाएँ कोष और कार्य सभी श्रम सघों के हैं।

2. इस योजना के अन्तर्गत केवल नियोजित व्यक्तियों का ही बीमा किया जाता है।

3. इस योजना में अग्रदान केवल नियोजकों या मालिकों द्वारा ही दिए जाने हैं। मासिक एक मुश्त में ही सामाजिक बीमा कोष में श्रमिकों की मजदूरी बिल का प्रतिशत के रूप में जमा करा देता है।

4. इस योजना के अन्तर्गत मिलने वाले लाभ केवल उन्हीं श्रमिकों को दिए जाते हैं जिन्होंने श्रम सघों की सदस्यता ग्रहण कर ली है। जो सदस्य नहीं हैं उनको केवल आधे लाभ ही मिलते हैं।

5. यह योजना सरकारी भान्दोलन के रूप में श्रम की स्थिरता और उत्पादन में वृद्धि हेतु चलाई जाती है। सबसे अधिक लम्बे समय तक कार्य करने वाले को ही अधिक लाभ मिलते हैं।

6. बेरोजगारी बीमा समाप्त कर दिया गया है। यह सन् 1930 में प्रथम पंचवर्षीय योजना में मानव शक्ति की माँग में वृद्धि करके समाप्त कर दिया गया है।

रोजगार के कारण बीमारी अथवा चोट से यदि अस्थायी असमर्थता हो जाती है तो प्रोक्त प्रामदनों का उक्त-प्रतिशत लाभ के रूप में श्रमिक को दिया जाता है। अन्य मामलों में नौकरी की अवधि के आधार पर लाभ प्रदान किए जाते हैं। उदाहरणार्थ 6 या अधिक वर्षों की नौकरी वाले को 100%, 3 से 6 वर्षों के रोजगार हेतु 80%, 2 से 3 वर्षों हेतु 60% और 2 वर्षों से कम की 50% प्रोक्त मजदूरी का भाग लाभ के रूप में दिया जाता है। श्रम सघों की सदस्यता न होने पर इन लाभों का आधा मिलेगा।

प्रत्येक व्यक्ति और महिला जिन्होंने उम्र 60 और 55 वर्ष की आयु प्राप्त कर ली है, पेंशन प्राप्त करने के अधिकारी हैं। रोजगार के कारण बीमारी और चोट से उत्पन्न स्थायी असमर्थता (Permanent Disability) हेतु भी पेंशन दी जाती है। दूसरे मामलों में यह आयु और रोजगार की अवधि पर निर्भर करता है। पेंशन की राशि श्रमिकों को अन्त में मिलने वाली मजदूरी पर निर्भर करती है। अधिकतम पेंशन अन्तिम मजदूरी का 66% दी जाती है।

सामाजिक बीमा योजना के अन्तर्गत मृत्यु के कारण होने वाली बीमारी को निवृत्ति तथा अन्य सुविधाओं में वृद्धि करने हेतु सामाजिक सेवाएँ प्रदान की जाती हैं। ये सेवाएँ निम्नलिखित हैं—

1. प्रथम व्यक्ति को निःशुल्क निवृत्ति सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

2. विधवा भी मर्यादा में निरन्तर 11 माह तक कार्य करने पर 2 मन्सूह की वेतन सहित छुट्टियाँ दी जाती हैं।

3. भ्रम सचो और औद्योगिक गर्भावस्था द्वारा चलाने वाले विधाम-पुत्री का धमिको द्वारा उपयोग करना। यह उपयोग उनकी बीमारी की अवधि पर निर्भर करता है।

4. रविवार तथा अन्य पारंपरिक छुट्टियों पर कर्मियों में स्थित रैस्ट पारंग् प्राडि का उपयोग करना।

5. सभी को प्राथमिक शिक्षा की निःशुल्क सुविधाएँ प्रदान करना।

6. प्रथम महिला को मातृत्व लाभ (Maternity Benefits) प्रदान करना।

माताओं का बन्ध्याण और उनके सरक्षण प्रदान करना सरकार का प्राथमिक दायित्व समझा जाता है। इसके विषय में कई धर्म कानून बनाए गए हैं। विधवा भी गर्भवती महिला को रोजगार देने से मना करना कानूनी अपराध है। इसके उत्पन्न पर 6 माह की जेन तथा 1000 रुबन प्राधिक दण्ड दिया जा सकता है। महिला को मजदूरी में से किसी प्रकार की कटौती नहीं की जा सकती। गर्भावस्था में हल्का कार्य दिया जाता है। उनके द्वारा, रेल व बसों में सुरक्षित स्थान प्रदान किए जाते हैं। यदि 2 वर्ष या बच्चा बीमार हो जाता है तो उसके माता का रिजेष छुट्टी प्रदान की जाती है।

रूम में परिवर्धित माताओं और उनके बच्चों को भी सुरक्षा प्रदान कराना आवश्यक है। बच्चे के पालन पोषण हेतु राख को और से मत्ता दिया जाता है। अन्य माताओं को आ सुविधाएँ व लाभ मिलते हैं वे ही परिवर्धित माताओं को भी मिलते हैं। परिवर्ध बच्चों वाली माँ का रूप में विशेष भत्ता भी दिया जाता है।

भारत में सामाजिक सुरक्षा (Social Security in India)

भारत में सामाजिक सुरक्षा एक नया संघटन नहीं है। बलियन व योजन पहल में ही अपने धमिको को पैशन, प्रोविडेंट फण्ड और पेन्शनी प्रादि लाभ देन से शीट बन्ध्याणकारी कार्य भी किए गए हैं। इस सम्बन्ध में हमारे देश में धर्म कानूनों का भी अभाव नहीं रहा है। मन् 1947 के पूर्व ही हमारे देश में धमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 और विभिन्न प्राणों में मातृत्व लाभ अधिनियम पास किए जा चुके थे।¹

द्विती भी काम में सामाजिक सुरक्षा की योजना शुरू करने हेतु अन्य उपाय भी काम में लेने पड़ते हैं उदाहरणार्थ पूर्ण रोजगार नीति, श्रमिकों की सुरक्षा और अच्छी कार्य दशाओं हेतु विधान, चिकित्सा, शिक्षा और आवास सुविधाएँ, आदि। हमारे देश में विशेष रूप से औद्योगिक श्रमिकों हेतु सामाजिक सुरक्षा शुरू की गई है।¹

हमारे देश में यद्यपि प्राचीन समय से ही सयुक्त परिवार प्रथा, पचायत, निर्धन गृहो आदि सामाजिक संस्थाओं द्वारा जरूरतमन्दों को कुछ न कुछ सहायता की जाती रही है, लेकिन सामाजिक सुरक्षा पर दूसरे महायुद्ध तक विशेष ध्यान नहीं दिया गया। शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1931) तक ने इस प्रकार की योजना की आवश्यकता पर जोर नहीं दिया क्योंकि हमारे देश में स्थायी श्रम-शक्ति का अभाव था और श्रमिक परिवर्तन (Labour Turnover) भी अधिक होता था।

बेवरिज रिपोर्ट (Beveridge Report) के प्रकाशन के पश्चात् भारत में सामाजिक बीमा योजना पर ध्यान दिया जाने लगा। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् विभिन्न देशों में समाजवादी सरकारों की स्थापना हुई तथा श्रमिक असन्तुष्टि के कारण श्रमिकों की स्थिति सुधारने हेतु कई देशों में सामाजिक बीमा योजना नया शुरू की गई। हमारे देश में भी सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ प्रारम्भ करने की दिशा में विभिन्न कदम उठाए गए।

भारत में सामाजिक सुरक्षा की वर्तमान अवस्था²

श्रमिकों के लिए क्षतिपूर्ति अधिनियम

1923 में कर्मचारी मुआवजा अधिनियम पारित होने के साथ ही भारत में सामाजिक सुरक्षा प्रारम्भ हुई। इनके अन्तर्गत ऐसे कर्मचारियों और उनके परिवारों को जिनकी अपने सेवा काल के दौरान किसी औद्योगिक दुर्घटना और कुछ विशेष रोगों से ग्रस्त हो जाने पर, जिनके कारण मृत्यु या अपंगता हो गई हो, मुआवजा देने का प्रावधान है। अधिनियम में मृत्यु, पूर्ण अपंगता और अस्थायी अपंगता के लिए अलग-अलग पैमाने पर मुआवजा देने का प्रावधान है। इस अधिनियम के अन्तर्गत विशेष खतरे वाले व्यवसायों में लगे कर्मचारियों को भी शामिल कर लिया गया है पर इसमें वे कर्मचारी शामिल नहीं हैं जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 के अन्तर्गत लाभान्वित हैं।

प्रसूति सम्बन्धी लाभ

1929 में तत्कालीन बम्बई सरकार द्वारा प्रसूति लाभ कानून को लागू कर अग्रणी कदम उठाया गया। इसके तत्काल पश्चात् अन्य राज्यों ने (जिन्हें

1 Vaid, K. N. State & Labour in India, p 110

2 भारत, 1985.

अधिनियम के अधीन रजिस्टर्ड हैं या कोई अन्य कानून जो सहकारी मर्मियों से सम्बन्ध रखता है और जिनमें 50 से कम लोग काम करते हैं तथा जिनकी मशीनें बिजली या भाप से नहीं चलती। यह योजना 2500 रु तक मासिक वेतन पाने वालों पर लागू होती है।

सितम्बर, 1985 से इस निधि के लिए मालिकों को, कर्मचारियों को दी जाने वाली मजदूरी व महंगाई भत्ते की कुल राशि के सवा छह प्रतिशत के बराबर अपना हिस्सा देना होता है (कुल राशि में कर्मचारियों को दी गई छ्वाय रियायतों का नक्की मूल्य और अनुक्षण भत्ता भी शामिल है)। इतना ही हिस्सा कर्मचारियों को भी देना होता है। 108 उद्योगों के लिए जिनमें 50 से अधिक व्यक्ति काम करते हैं, यह हिस्सा बढ़ा कर 8 प्रतिशत कर दिया गया है।

31 मार्च, 1985 के अन्त में भविष्य निधि योजना में अशदानाओं की संख्या 128 88 लाख थी।

मृत्यु होने पर सहायता

जनवरी, 1964 में कर्मचारी भविष्य निधि योजना के अन्तर्गत मृत्योपरान्त सहायता निधि स्थापित की गई जिसका उद्देश्य गैर छूट प्राप्त सस्थानों के मृतकों के उत्तराधिकारियों या नामजद व्यक्तियों को वित्तीय सहायता प्रदान करना है। उसका लाभ मृतक के उत्तराधिकारियों या नामजद व्यक्तियों को मिलता है जिनका मासिक वेतन (मूल वेतन, महंगाई भत्ता आदि को मिलाकर) मृत्यु के समय 1,000 रुपये से अधिक नहीं है। सहायता की राशि 1,250 रुपये निश्चित कर दी गई है।

एम्पलाईज डिपॉजिट लिक्विड इश्योरेंस स्कीम

सामाजिक सुरक्षा की एक और योजना है एम्पलाईज डिपॉजिट लिक्विड इश्योरेंस स्कीम, 1976 अर्थात् भविष्य निधि में जमा धनराशि से जुड़ा बीमा। यह योजना 1 अगस्त, 1976 से लागू हुई। इसके अनुसार, कर्मचारी की मृत्यु होने पर उसके वारिस को भविष्य निधि की धनराशि के अतिरिक्त एक और धनराशि मिलेगी जो विद्यमान तीन वर्षों में निधि में मौजूद औसत धनराशि के बराबर होगी, बशर्ते कि निधि में औसत धनराशि 1,000 रुपये से कम न रही हो। इस योजना के अन्तर्गत अधिकतम जुगतान 10,000 रुपये होगा जिसके लिए कर्मचारी को कोई अशदान नहीं करना पड़ेगा।

पारिवारिक पेंशन

औद्योगिक मजदूरों की प्रसामयिक मृत्यु हान पर उनके परिवारों के लिए लम्बी अवधि तक धन सम्बन्धी सुरक्षा देने की दृष्टि से 1 मार्च 1971 से कर्मचारों परिवार पेंशन योजना शुरू की गई। कर्मचारों भविष्य निधि योजनाओं में मासिक और कर्मचारियों के अशदान के एक भाग को धलगत करके इसके लिए धन प्राप्त

किया जाता है। इसमें केन्द्र सरकार भी कुछ भाग जमा करती है। निधि की सदस्यता की शर्तों के आधार पर परिवार पेंशन की राशि न्यूनतम 60 रुपये से लेकर अधिकतम 320 रुपये प्रतिमाह है। इसके अनिश्चित 60 रुपये से 90 रुपये तक अस्थायी परिवार पेंशन की राशि प्रति माह देन की स्वीकृति भी प्रदान की गई।

घानुतापिक योजना

1962 के घानुतापिक (ग्रैज्युटी) घटावकी अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों, पानों, तेल क्षेत्रों, शायरनों, गोदियों, रेलवे, मोटर परिवहन प्रतिष्ठानों, कर्मनिर्वा, दुकानों, तथा अन्य संस्थानों में काम करने वाले कर्मचारी घानुतापिक के हकदार हैं। 600 रुपये तक की मजदूरी प्राप्त करने वाले कर्मचारी हर पूरे किए गए मीमा वर्ष के पीछे 15 दिनों की मजदूरी के हिसाब से इनके अधिकारी हैं और कुल राशि 20 महीनों की मजदूरी से ज्यादा नहीं हो सकती। परन्तु ऐसे कारखानों में, जहाँ मारा वर्ष कार्य नहीं होता, घानुतापिक की दर प्रति महीना 7 दिना के वेतन के बराबर होगी। अगर किसी कर्मचारी को मात्रिक के साथ किए किसी अन्य निर्गम, अनुबन्ध या इतरार के अधीन इनमें प्रवृत्ती शर्तें मिलें, तो उन पर अधिनियम का प्रसर नहीं पहना।

अब हम भारत में मामात्रिक सुरक्षा सम्बन्धी निम्नलिखित प्रमुख अधिनियमों का विस्तार से विश्लेषण करेंगे—

- 1 अधिका क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923
- 2 मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961
- 3 कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना
- 4 कर्मचारी शिष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ
- 5 कर्मचारी जमा सम्बन्ध (निवृत्त) बीमा योजना, 1976
- 6 उपदान मुगलान अधिनियम, 1972

(1) अधिका क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923

(Workmen's Compensation Act of 1923)

इस अधिनियम का उद्देश्य किसी औद्योगिक दुर्घटना तथा औद्योगिक बीमारों से अधिका को क्षतिपूर्ति करना होता है। दुर्घटना से अधिका की मृत्यु हो जाती है अथवा स्थाई एवं अस्थायी अंगमर्पना प्राप्त होती है। इस सम्बन्धिता में बलाव करने हेतु निवारण द्वारा अधिका को क्षतिपूर्ति करना एक वैधानिक दायित्व है।

बीमा क्षेत्र—यह अधिनियम सभी रेल कर्मचारियों (प्रत्यक्ष कार्य में नियोजन कर्मचारियों के अलावा) तथा इस अधिनियम की अनुसूची II में बला-

निर्दिष्ट किसी भी पद पर नियोजित व्यक्तियों पर लागू होता है। अनुसूची-II में कारखानों, खानों, बागानों, पन चालित वाहनों, निर्माण-कार्यों तथा कुछ अन्य जोखिमपूर्ण व्यवसायों में नियोजित व्यक्तियों को शामिल किया गया है। उक्त अधिनियम के अधीन विस्तार के लिए कोई मजदूरी सीमा नहीं है। तथापि, यह अधिनियम ऐसे व्यक्तियों पर लागू नहीं होता है, जिन्हें कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत लाया गया है।¹

लान एवं व्यवस्था—इस अधिनियम में अस्थायी स्थायी विकलांगता के मामले में कर्मकारों को और मृत्यु के मामले में उसके आश्रितों को मुआवजे के मुग्तान की व्यवस्था है। मृत्यु के मामले में मुआवजे की न्यूनतम राशि 20,000 रु. तथा स्थायी विकलांगता के मामले में 24,000 रुपये है। स्थायी विकलांगता के मामले में मुआवजे की अधिकतम राशि 1,14,000 रुपये तक हो सकती है, जबकि मृत्यु के मामले में यह राशि 91,000 रुपये तक हो सकती है, जो मृत्यु के समय कर्मचारी की मजदूरी और उसके पर निर्भर करती है। अस्थायी विकलांगता के मामले में मुआवजा, मजदूरी का 50 प्रतिशत की दर से 5 वर्ष की अधिकतम अवधि तक देय है।

इस अधिनियम को सम्बन्धित राज्य सरकारों/सघ-राज्य क्षेत्र प्रशासनो द्वारा लागू किया जाता है।

यदि श्रमिक को काम करते समय किसी दुर्घटना से चोट लग जाए तो मालिक द्वारा मुआवजा दिया जाएगा। यदि असमर्थता (Incapacity) 3 दिन से अधिक नहीं है तथा श्रमिक के स्वयं के दोष के कारण चोट लग जाती है तो उसे किसी प्रकार की क्षतिपूर्ति नहीं दी जाएगी। यदि श्रमिक की मृत्यु हो जाती है तो उसे मुआवजा दिया जाता है। व्यावसायिक बीमारियों (Occupational Diseases) हेतु भी अधिनियम की तीसरी अनुसूची में क्षतिपूर्ति करने का प्रावधान है। मुआवजा की राशि चोट की प्रकृति तथा श्रमिक की औसत मासिक मजदूरी पर निर्भर करती है। चोट को तीन वर्गों में रखा गया है—उदाहरणार्थ चोट से मृत्यु को प्राप्त होना, स्थायी असमर्थता और असमर्थता। श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को मुआवजा दिया जाता है। वैधानिक आश्रित तथा अवैधानिक आश्रित दोनों वर्गों को क्षतिपूर्ति नियोजक द्वारा दी जाती है।

इस अधिनियम के अनुसार प्रत्येक नियोजक का यह दायित्व है कि वह किसी भी घातक दुर्घटना की सूचना प्रायुक्त, श्रमिक क्षतिपूर्ति (Commissioner for Workmen's Compensation) को दे। यदि वह इन दुर्घटना का दायित्व स्वीकार कर लेता है तो उसे मुआवजे की राशि प्रायुक्त के पास में जमा करा देनी चाहिए। यदि मालिक दायित्व स्वीकार नहीं करता है

तो प्रायुक्त मूल्य के प्राप्ति को उसका व्यापार में इस सम्बन्ध में अपना अधिकार (Claim) माँग सकता है। मालिक इस सम्बन्ध में प्रगतिदा द्वारा मुपावजा नहीं चुका सकता।

इस अधिनियम का प्रशासन राज्य सरकार द्वारा किया जाता है। इस अर्थक राज्य सरकार ने प्रायुक्त, श्रमिक क्षतिपूर्ति नियुक्त कर दिए हैं जो कि मुपावजे सम्बन्धी मामलों को जीव, मुनवाई और पंमना देकर श्रमिकों को मदद करते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत दुर्घटना, मुपावजे की राशि आदि के सम्बन्ध में मालिक को प्रतिवेदन भेजना पड़ता है। इस अधिनियम का समय-समय पर संशोधन करने इसके क्षेत्र को व्यापक कर दिया गया है।

टीका—इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों तथा उनकी क्रियाशीलता को देखने से पता चलता है कि यह अपने आप में एक पूर्ण अधिनियम नहीं है। इसकी निम्नलिखित सीमाएँ हैं—

1. मालिक इस अधिनियम को अनुचित बताते हैं। उनका कहना है कि श्रमिक की गलती के कारण मृत्यु होने पर मालिकों का क्षतिपूर्ति बढ़ा करनी पड़ती है। इससे उन पर वित्तीय भार पड़ता है।

2. छोटे मस्यानों द्वारा श्रमिकों को क्षतिपूर्ति नहीं दी जाती है। वे किसी न किसी तरह इस दायित्व का टालने में सफल हो जाते हैं। बड़े मस्यानों द्वारा भी छोटी-छोटी रिपोर्ट नहीं की जाती है।

3. क्षतिपूर्ति सम्बन्धी मामलों को निरटारने में देरी लगती है। सम्बन्धित अधिकारियों का कार्यभार पहले ही अधिक होता है।

4. टेक श्रम के सम्बन्ध में टेकेदार ठके द्वारा मुपावजा देता है। रमीड पूरी राशि की ली जाती है जबकि मुगलान कम राशि में होता है।

5. इस अधिनियम के अन्तर्गत किसी प्रकार की खाट प्रथवा व्यावसायिक बीमारी होने पर चिकित्सा का प्रबन्ध नहीं किया जाता है। चिकित्सा का प्रबन्ध आवश्यक है।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण क्रिया-बन्धन हेतु राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) ने सुझाव दिया है कि श्रमिक क्षतिपूर्ति हेतु एक केंद्रीय कोष (Central Fund for Workmen's Compensation) की स्थापना की जाए। इस कोष में सभी मालिकों द्वारा प्रतिमाह अपनी मजदूरी वित्त का कुछ प्रतिशत जमा करना चाहिए जिससे कि अधिनियम के प्रशासन तथा श्रमिकों की जागत का बहन किया जा सके। इस कोष का नियंत्रण कर्मचारी राज्य बीमा निगम (Employee's State Insurance Corporation) द्वारा होना चाहिए। यह निगम दुर्घटनाग्रस्त श्रमिकों को उनके क्षतिपूर्ति को समय-समय पर मुगलान करता रहेगा। यदि श्रमिक असमर्थता के कारण बेरोजगार रहता है तो उसको क्षतिपूर्ति की जेंनी दर दी जानी चाहिए।

(2) मातृत्व लाभ या प्रसूति अधिनियम, 1961

(Maternity Benefit Act of 1961)

मातृत्व लाभ महिला श्रमिकों को बच्चे के जन्म के पूर्व तथा पश्चात् कार्य से अनुपस्थित रहने के परिणामस्वरूप हुई मजदूरी की हानि के रूप में मुआवजा दिया जाता है जिससे महिला श्रमिक व उसके बच्चे के स्वास्थ्य पर बुरा असर नहीं पड़े तथा आर्थिक कठिनाई का सामना नहीं करना पड़े। इस सम्बन्ध में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने प्रस्ताव 1919 में ही पास कर दिया था। लेकिन भारत में इस स्वीकार नहीं किया गया क्योंकि भारतीय महिला श्रमिक प्रवासी होती हैं, बच्चा होने से पूर्व ही वे वापिस अपने घर लौट जाती हैं तथा चिकित्सा सुविधाओं का भी अभाव है। विभिन्न राज्यों में समय-समय पर अधिनियम पास कर दिए गए हैं। लेकिन अधिनियमों में समरूपता का अभाव होने के कारण 1961 में मातृत्व लाभ अथवा प्रसूति अधिनियम पास किया गया।

यह अधिनियम महिलाओं के रोजगार को बच्चे के जन्म से पहले तथा बाद में कुछ अवधि के सम्बन्ध में विनियमित करता है और प्रसूति तथा बतियत अन्य लाभों की व्यवस्था करता है।

सीमाक्षेत्र—यह अधिनियम प्रथमतः खानों, कारखानों, बागानों और सर्वसं उद्योगों पर लागू होता है। राज्य सरकार द्वारा इस अधिनियम के उपबन्धों को किसी भी अन्य प्रतिष्ठानों या प्रतिष्ठानों के वर्ग पर लागू किया जा सकता है। इस अधिनियम की परिधि लाने के लिए कोई मजदूरी सीमा नहीं है। तथापि यह अधिनियम उन महिला कर्मचारियों पर लागू होता है जो कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम के सीमाक्षेत्र में आती हैं।

लाभ—इस अधिनियम में छुट्टी पर जाने के तत्काल बाद तथा प्रसूति की तारीख सहित और उस तारीख के बाद छह सप्ताह के लिए वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसत दैनिक मजदूरी की दर से प्रसूति लाभ के भुगतान की व्यवस्था है। प्रसूति लाभ की कुल अवधि 12 सप्ताह है अर्थात् प्रसूति की तारीख तक तथा उन तारीख सहित छह सप्ताह तक और उस तारीख के तत्काल बाद छह सप्ताह। प्रसूति लाभ के लिए पात्र होने के लिए, महिला कर्मचारी की पिछले 12 महीने की अवधि के दौरान 160 दिनों की सेवा होनी चाहिए। इस अधिनियम में गर्भपात के मामले में भी छह सप्ताह के लिए प्रसूति सुविधा लाभ देने की व्यवस्था है।

कार्यान्वयन—केंद्रीय सरकार खानों तथा सर्वसं उद्योग में इस अधिनियम के उपबन्धों के कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है, जबकि कारखानों, बागानों तथा अन्य प्रतिष्ठानों में इसके कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारें उत्तरदायी हैं। केंद्रीय सरकार ने इस अधिनियम के कार्यान्वयन का काम अग्रलिखित प्राधिकरणों को सौंप दिया है—

द्विज प्रतिष्ठानों के लिए वे उत्तरदायी हैं

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| (1) केंद्रीय औद्योगिक सम्बन्ध कानून | मर्सेस उद्योग |
| (ii) कायला सान कल्याण प्रायुक्त | बायला सानें |
| (iii) सान सुरक्षा महानिदेशक | मैर बायला सानें |

(3) कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 और उसके अधीन बनाई गई योजना

(Employee's State Insurance Act 1948)

विभिन्न दशा में बीमारी बीमा सम्बन्धी योजना पर विचार किया गया। भारत में भी 1928 में इस पर विचार तथा में विचार किया गया। प्राचीन अम प्रायण, 1931 ने भी बीमारी बीमा के सम्बन्ध में जाँच हेतु समिति नियुक्त करने की सिफारिश की। इसी के साथ एक एसी योजना चालू करने की सिफारिश की जा कि एक मसवात पर प्राधारित हो। इस सिफारिश के अनुसार एक एसी योजना तैयार की जाए जिसके अन्तर्गत विविधता लाभ प्रदान कराने राज्य सरकार की जिम्मेदारी हो तथा वित्तीय लाभ मानिकों और श्रमिकों के समाज से प्राप्त किया जाए। औद्योगिक श्रमिकों हेतु बीमारी योजना हेतु प्रा घटारकर की अध्यक्षता में एक समिति नियुक्त की गई। इस समिति ने अपनी रिपोर्ट 1944 में दी। प्रा घटारकर ने कवल एक बीमारी बीमा योजना दी थी। बाद में अन्तर्राष्ट्रीय अम मसलन के दो विशेषज्ञों की एक समिति की राय में इस रिपोर्ट की जांच करने एक बड़ी एकीकृत बीमा योजना की सिफारिश की। इसमें मातृत्व लाभ, औद्योगिक घाट लाभ और बीमारी योजना तीनों को शामिल किया गया। इसके परिणामस्वरूप सरकार ने कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 पास किया।

पाँच प्रकार के लाभ—इस अधिनियम के अन्तर्गत पाँच प्रकार के लाभों का प्राव प्रकृत के लाभ दिए जाते हैं वे निम्नलिखित हैं—

(i) बीमारी लाभ (Sickness Benefit)—यदि बीमा कराने हुए व्यक्ति की बीमारी का प्रमाण पत्र दे दिया जाता है तो उसे नकदी में मुफ्तान प्राप्त होता है। यह 365 दिनों में स अधिकतम 56 दिन हेतु दिया जाता है। बीमारी लाभ की राशि दैनिक योग्य मजदूरी की धार्षी हानी काश्ति। जिस व्यक्ति का यह मान मिलता है यह निर्धारित दिनांक-वारी में रहना।

(ii) मातृत्व लाभ (Maternity Benefit)—इसके अन्तर्गत 12 स बाद के लिए नकद मुफ्तान दिया जाता है। लाभ को दर योग्य मजदूरी (दैनिक) के बराबर ही जानी है।

(iii) अक्षमपंता लाभ (Disablement Benefit)—रोगकार में पाए तथा बीमारी से उत्पन्न अक्षमपंता लाभ प्रदान किया जाता है। दरवाई अक्षमपंता के लिए दैनिक योग्य मजदूरी का पूर्ण लाभ लाभ के रूप में नकदी में दिया जाता

है। स्थाई असमर्थता होने पर श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम के अन्तर्गत दी जाने वाली दर के आधार पर लाभ दिया जाता है।

(iv) **आश्रितों का लाभ (Dependant's Benefit)**—किसी श्रमिक की रोजगार में मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को लाभ प्रदान किया जाता है। विधवा स्त्री को पूरी दर का $\frac{1}{2}$ भाग, वैधानिक पुत्रों और अविवाहित लड़कियों को कुल दर का $\frac{1}{3}$ भाग 15 वर्ष की आयु तक प्रदान किया जाता है। यदि शिक्षा प्राप्त कर रहे हैं तो यह लाभ उनको 18 वर्ष की आयु तक दिया जाता है। यदि मृतक के विधवा पत्नी, लड़के-लड़कियाँ नहीं हैं तो उसके माता पिता को यह लाभ दिया जाएगा। लेकिन यह लाभ उसकी पूरी दर (Full rate) से अधिक नहीं दिया जाता है।

(v) **चिकित्सा लाभ (Medical Benefit)**—इसके अन्तर्गत बीमा कराए व्यक्ति को उस हफ्ते में भी चिकित्सा लाभ दिया जाता है जिसमें उसका अशदान दिया जाता है। बीमारी, मातृत्व प्रसूति और असमर्थता लाभ प्राप्त करने योग्य श्रमिकों को चिकित्सा लाभ प्रदान किया जाता है। बीमारी, रोजगार, चोट और प्रसूति में निशुल्क चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। ये लाभ बीमा चिकित्सालय अथवा अस्पताल में प्रदान किए जाते हैं।

चिकित्सा रक्षा के लाभ अब बीमा कराए गए श्रमिकों के परिवारों को भी दिए जाने लगे हैं।

इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मचारी बीमा न्यायालयों (Employee's Insurance Courts) की स्थापना राज्या द्वारा कर दी गई है जो कि इससे सम्बन्धित झगड़ों का निपटारा करेंगे। जिन स्थानों पर न्यायालय नहीं हैं, वहाँ विशेष अदिकरण (Special Tribunals) स्थापित कर दिए गए हैं।

श्रम मंत्रालय की रिपोर्ट 1985-86 के अनुसार अधिनियम की कुछ अन्य बातें और उनका क्रियान्वयन

इस अधिनियम में डॉक्टरों देख रेख और इलाज, बीमारी प्रसूति तथा काम करते हुए लगी चोट के दौरान नकद लाभ, काम करते हुए चोट लगने के कारण श्रमिक की मृत्यु होने पर उसके आश्रितों को पेंशन एवं बीमा शुद्ध व्यक्तियों की मृत्यु होने की दशा में अन्त्याष्ट खर्च देने की व्यवस्था की गई है। इस अधिनियम के उपबन्धों को, जो प्रारम्भ में बिजली का प्रयोग करने वाले और 20 या उससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले कारखानों पर लागू थे, अब धीरे-धीरे राज्य सरकारों द्वारा उक्त अधिनियम की धारा 1 (5) के अधीन प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए प्रतिष्ठानों की निम्नलिखित श्रेणियों पर लागू किया जा रहा है—

- (1) बिजली का प्रयोग करने वाले एवं 10-19 व्यक्तियों को नियोजित करने वाले कारखानों पर और 20 या इससे अधिक व्यक्तियों को

नियोजित करने वाले एवं प्रिमली का प्रयोग न करने वाले कारखानों पर,

- (ii) 20 या इससे अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाली दुकानों, हॉटलों, रेस्तरांओं, मिनेमाथरों, जिनमें पीपुल विक्टर भी आते हैं, सड़कर मोटर परिवहन और समाचार पत्र प्रतिष्ठानों पर यह अधिनियम अभी प्रतिमाह 1600 रु से अधिक मात्रद्वारा प्राप्त करने वाले कर्मचारियों पर लागू होता है।

व्यवस्था—कर्मचारी राज्य बीमा योजना की व्यवस्था कर्मचारी राज्य बीमा निगम नामक एक निगमित (कॉर्पोरेट) निगम करता है, जिसके अध्यक्ष कर्मचारियों, निवृत्तकों, केंद्रीय सरकार, राज्य सरकारों, चिकित्सा व्यवस्था और समूह के प्रतिनिधि हैं। इस निगम के सदस्यों में गठित की गई एक स्टाई समिति इस योजना की व्यवस्था के लिए कार्यपालिका निगम के रूप में काम करती है। चिकित्सा सुविधाओं की व्यवस्था से सम्बन्धित मामलों के बारे में निगम को सलाह देने के लिए एक चिकित्सा सुविधा परिषद् भी दिखता है। महानिदेशक जो निगम का मुख्य कार्यपालक अधिकारी है, निगम का और उदाहरण स्टाई समिति का पदेन अध्यक्ष भी है।

सोमा-क्षेत्र—कर्मचारी राज्य बीमा योजना को, जिसे पहले फरवरी, 1952 में दिल्ली और बानपुर में लागू किया गया था धीरे-धीरे अन्य राज्यों, केंद्रों में कार्यान्वित किया जा रहा है।

अव्यवस्थाएँ शोधालयों, चिकित्सा आदि सुविधाओं की व्यवस्था— रिपोर्टिंग अवधि के दौरान निगम न 450 पलकों वाले चार मुख्यव्यवस्था सम्पत्तय, 20 पलकों वाले एक परिवर्षा गृह तथा 8 शोधालय रखे। निगम न दिखता न रा बीमा सम्पत्तयों में 139 अनिश्चित पलकों की भी व्यवस्था की। इस योजना के अन्तर्गत बीमा मुदा व्यक्तियों के लिए पूर्ण टर्नटरी देख-रेख (अव्यवस्था में भर्ती होकर दवाज कराने की सुविधाओं सहित) की व्यवस्था की जा रही है तथापि बीमामुदा व्यक्तियों के परिवारों को उचित व्यवस्था के अनुसार सम्पत्तय में भर्ती होकर दवाज कराने एवं अन्य सुविधाएँ उदाहरण प्रदान की जा रही हैं। प्रतिबन्धित चिकित्सा सुविधा इस समय केवल एक केंद्र में उपलब्ध है, जो उत्तर प्रदेश में पारो में है, जहाँ पर 50 पलकों का एक कर्मचारी राज्य बीमा शोधालय निमित्त किया जा रहा है। इस सम्पत्तय के पानू हा जान पर, जिसकी 1987 के पूर्वार्ध में पूरा हो जान की पामा थी, इस केंद्र में परिवारों को भी पूर्ण चिकित्सा सुविधाएँ उपलब्ध हो पाएंगी तथा एसा बोर्ड केंद्र नहीं होगा, जहाँ पर बीमामुदा व्यक्तियों के परिवार प्रतिबन्धित चिकित्सा सुविधा के प्राप्त होंगे। उन केंद्रों के सम्बन्ध में जहाँ पर व्यापक चिकित्सा सुविधा उपलब्ध है, राज्य सरकारों से समाचार अनुसंधान किया जा रहा है कि व (1) सरकारी सम्पत्तयों में भी पलकों

का धारक्षण कराके अतिरिक्त पत्तों की व्यवस्था करके, (ii) अस्पतालों के निर्माण की प्रगति को तेज करके तथा (iii) अस्पतालों के निर्माण के लिए उपयुक्त भूमि का पता लगा करके, विस्तृत चिकित्सा सुविधा के स्वरूप में सुधार करके उसे पूर्ण चिकित्सा सुविधा में परिवर्तित करें।

नकद लाभों का भुगतान—निगम द्वारा दिए गए नकद लाभों की राशि इस प्रकार है—

(रुपये लाखों में)

	1984-85	1985-86 (दिसम्बर, 85 तक)
1. बीमारी लाभ	4779 49	3373 78
2. प्रसूति लाभ	286 53	153 03
3. अस्थायी विकलांगता लाभ	1591.77	983 68
4. स्थायी विकलांगता लाभ	934.22	683 58
5. आश्रित लाभ	271.27	219 07
कुल	7783 28	5413 14

(4) कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 और तदाधीन बनाई गई योजनाएँ

प्रयोग्यता—कर्मचारी भविष्य निधि और परिवार पेंशन निधि अधिनियम, 1952 को 1952 में 6 मुख्य उद्योगों पर शुरू करके दिसम्बर, 1980 के अन्त तक 163 उद्योगों/प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू कर दिया गया था। प्रारम्भिक उद्योग थे—सीमेंट, सिगरेट, विद्युत्, यान्त्रिकी और सामान्य इन्जीनियरिंग वस्तुएँ लोहा और दस्पात, कागज तथा वस्त्र-उद्योग जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिक लगे हों। अधिनियम ने केन्द्रीय सरकार को अधिकार दिया है कि इसे किसी भी कारखाने और अन्य उद्योगों पर लागू किया जा सकता है जहाँ 50 या इससे कम श्रमिक लगे हुए हों। 1960 में संशोधन करके 20 या इससे अधिक काम करने वाले संचालनों में भी यह अधिनियम लागू कर दिया गया।

कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपवन्ध अधिनियम, 1952¹ में कारखानों तथा अन्य प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए भविष्य निधि, परिवार पेंशन और जमा सम्बद्ध बीमा निधि की स्थापना की व्यवस्था की गई है। 1952 के मूल अधिनियम का लक्ष्य कर्मचारियों के लिए अनिवार्य अग्रदायी भविष्य निधि स्थापित करना था जिसके लिए कर्मचारी और नियोजक को बराबर में प्रदान करना था। तदनुसार, कर्मचारी भविष्य निधि योजना बनाई गई तथा 1-11-1952 से इसे

1 श्रम मन्त्रालय, भारत सरकार की वार्षिक रिपोर्ट, 1985-86, पृ 14

लागू किया गया। कई वर्षों तक इस योजना के कार्यान्वयन की पुनरीक्षा करने पर यह पाया गया कि भविष्य निधि निश्चिन्ता एक वृद्धावस्था तथा उत्तरजीवी लाभ है लेकिन कर्मचारियों की समय पूर्व मृत्यु के मामले में उनकी भविष्य निधि संचयन, उनके परिवार को उम्मीद भंगी तक के लिए सुरक्षा प्रदान करने के लिए पर्याप्त नहीं था। इसके परिणामस्वरूप पहली मार्च 1971 से कर्मचारी परिवार पेंशन योजना शुरू की गई। नया कर्मचारियों के खाते में भविष्य निधि की जमा राशि को सम्बद्ध बीमा योजना प्रारम्भ करने के उद्देश्य से 1976 में इस अधिनियम में पुनः संशोधन किया गया। तदनुसार, कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना बनाई गई और इसे 1-8-1976 से लागू किया गया।

सीमा क्षेत्र—यह अधिनियम, जो प्रारम्भ में 1952 में इस प्रमुख उद्योगों पर लागू किया गया था, अब 20 या इससे अधिक व्यक्तियों नियोजित करने वाले 173 उद्योगों तथा प्रतिष्ठानों के वर्गों पर लागू होता है। उक्त तीन योजनाओं के अधीन सीमा क्षेत्र के प्रयोजनों के 'वेतन' की सीमा 1,600 रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 1-9-85 से 2,500 रुपये प्रतिमाह कर दी गई है।

व्यवस्था—सभी तीन योजनाओं, अर्थात् कर्मचारी भविष्य निधि योजना, कर्मचारी परिवार पेंशन योजना और कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना की व्यवस्था एक केंद्रीय न्यासी बोर्ड द्वारा की जाती है जो कि एक त्रिपक्षीय निकाय है, जिसमें एक अध्यक्ष केंद्रीय सरकार के बीच प्रतिनिधि, राज्य सरकारों के 15 प्रतिनिधि कर्मचारियों के संगठन के छह प्रतिनिधि तथा नियोजकों के संगठन के छह प्रतिनिधि होते हैं। केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त, कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के मुख्य आयुक्त कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के मुख्य कार्यालयी अधिकारी हैं तथा बोर्ड के सचिव के रूप में काम करते हैं। केंद्रीय कार्यपालिका के अलावा, इस समय विभिन्न राज्यों में बोर्डों के 16 क्षेत्रीय कार्यपालक तथा 37 उप क्षेत्रीय कार्यपालक हैं जो इस अधिनियम के उपबन्धों तथा इसके अन्तर्गत बनाई गई तीन योजनाओं को कार्यान्वित करते हैं।

प्रशासन का साधन—कर्मचारी भविष्य निधि योजना प्रशासन की लागत का बहुत बड़ा अंश प्राप्त करने वाले प्रतिष्ठानों के नियोजकों से प्रशासन निरीक्षण प्रणाली की उगाही में से लिया जाता है। परिवार पेंशन योजना के प्रशासन की लागत मुख्यतः केंद्रीय सरकार द्वारा वहन की जाती है, जबकि कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना के मामले में प्रशासन की लागत अर्थात् इसके सीमा क्षेत्र में होने वाले प्रतिष्ठानों के नियोजकों द्वारा तथा अर्थात् केंद्रीय सरकार द्वारा वहन की जाती है।

व्यय की दर—सरकार की भविष्य निधि संचयन (पूर्व प्राप्ति) में वर्ष 1955-56 से लिए जमा किए जाने वाले व्यय की दर 10.15 प्रतिशत प्रति वर्ष है जबकि 1984-85 में यह दर 9.00 प्रतिशत प्रति वर्ष की है।

निवेश और बैंकिंग व्यवस्था—भविष्य निधि अदान का निवेश भारतीय रिजर्व बैंक, बम्बई के माध्यम से, जिसके पास प्रतिभूतियाँ सुरक्षित हैं। केंद्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित निवेश के पैटर्न के अनुसार किया जाता है। अन्य बैंकिंग व्यवस्था भारतीय स्टेट बैंक को सीसी गई है। 30-9-1985 को कुल निवेश की राशि 12,553 03 करोड़ रुपये की जिसमें से 5,513 82 करोड़ रुपये छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में तथा 7,039 21 करोड़ रुपये छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों के सम्बन्ध में थे।

छूट प्राप्त प्रतिष्ठान—प्रविविधन की धारा 17 और योजना के पैरा 27 और 27-क के अधीन उन प्रतिष्ठानों और सदस्यों को बर्खास्त भविष्य निधि योजना 1952 के उपबन्धों से छूट दी जा रही है जिनके निजी भविष्य निधि, पेंशन या उपदान नियम मौखिक योजना के नियमों में कम लाभदायक नहीं हैं। छूट प्राप्त प्रतिष्ठानों की संख्या सितम्बर, 1984 में 2,846 से घटकर 1985 में 2,833 रह गई।

भारतित और जबर लेखा—ऐसे छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के मामले में जहाँ नियोजकों के अदान पदमुक्त सदस्यों को पूर्ण रूप से नहीं दिए जाते हैं वहाँ कनिष्ठ आकस्मिकताओं में भुगतान न की गई राशि और व्याज भारतित तथा जबर लेखों में जमा की जाती है। इस निधि में संचयित राशि विशेष भारतित निधि तथा मृत्यु सहायता निधि के अन्तर्गत माने वाले उत्तरदायित्वों को निभाने के लिए रस्तेनाल की जाती है।

विशेष भारतित निधि—विशेष भारतित निधि जो सितम्बर, 1960 में मृजित की गई चालू है। इस निधि की राशि का उपयोग ऐसे पदमुक्त सदस्यों (छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों में) या उनके नामित व्यक्तियों/वारिष्ठों को भविष्य निधि संचयन के भुगतान के लिए किया जाता है जहाँ नियोजक सदस्यों की मजदूरी में नै काटी गई भविष्य निधि का पूर्ण या घाणिक भुगतान नहीं करने। भारतित और जबर लेखा से इस निधि में हम्नान्दरित 235 लाख रुपये की कुल राशि और छूट न प्राप्त प्रतिष्ठानों के नियोजकों से दबाया राशि के रूप में दसूल किए गए 40 57 लाख रुपये की राशि में से 30 सितम्बर, 1985 तक 190 44 लाख रुपये का भुगतान किया जा चुका था और 85 13 लाख रुपये की राशि देय थी।

मृत्यु सहायता निधि—ऐसे मृत सदस्यों के वारिष्ठों को 1250 रुपये तक वित्तीय सहायता उपलब्ध है (जिनका वेतन मृत्यु के समय 1,000 रु से प्रति माह से अधिक नहीं है) और जिनके भविष्य निधि में जमा राशि 1,250 रुपये से कम है ताकि कुल राशि 1,250 रु. तक हो जाए।

भविष्य निधि सम्बन्धी देय राशियाँ तथा उनकी दसूल—छूट न प्राप्त दोषी प्रतिष्ठानों में प्राप्त करने वाले भविष्य निधि सम्बन्धी दबाया की कुल राशि

30 नवम्बर, 1985 को 5 399 30 लाख रुपये की जराफि 30-9-84 को बट्ट राशि 4,741 31 लाख रुपये थी।

बर्मेंचारी परिवार पेन्शन योजना, 1971—इस योजना में परिवार पेन्शन तथा जीवत बीमा लागू की व्यवस्था की गई है। इसे पहली मार्च, 1971 से लागू किया गया।

सोमा क्षेत्र—यह योजना उन सभी बर्मेंचारियां पर अनिवार्य रूप से लागू होती है जो पहले मार्च 1971 को या उसके पश्चात् अविध्व निधि के सदस्य बन गए हैं परन्तु उन बर्मेंचारियां के लिए यह वैध है जो उक्त तारीख से पहले अविध्व निधि के सदस्य बने थे। 31-3-85 को भ्रमदाताओं की कुल संख्या 83,94 लाख थी।

योजना की वित्तीय व्यवस्था—बर्मेंचारियों तथा नियोजकों के अविध्व निधि धनदान के भाग में से बर्मेंचारियों के वेतन के 1% प्रतिशत के बराबर राशि को परिवार पेन्शन निधि में जमा करावे इस योजना के लिए वित्तीय व्यवस्था की जाती है। केंद्रीय सरकार भी निधि के सदस्य के वेतन का 1% प्रतिशत परिवार पेन्शन निधि में धनदान देती है।

निधि की धनराशि का निवेश—परिवार पेन्शन निधि की सारी धनराशि लोह लेखा में जमा की जाती है और उस पर 1-4-81 से साढ़े सात प्रतिशत प्रतिवर्ष की दर से ब्याज मिलता है। इससे पहले ब्याज की दर साढ़े पाँच प्रतिशत थी।

इस योजना के अन्तर्गत उपलब्ध लाभ नीचे दिए गए हैं—

(1) परिवार पेन्शन—यदि किसी सदस्य की गलतनीय सेवा के दौरान 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने में पहले मृत्यु हो जाती है तो परिवार पेन्शन का भुगतान नीचे दी गई शर्तिका में निर्दिष्ट दरों के अनुसार किया जाएगा बशर्ते कि सदस्य ने कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए परिवार पेन्शन निधि में धनदान किया हो। पेन्शन सब सदस्य की मृत्यु की तारीख के अगले दिन में देय है—

सदस्य का प्रति माह वेतन जिस पर परिवार पेन्शन निधि का धनदान देय है	परिवार पेन्शन की मासिक दर
1. 400 रुपये से कम	वेतन की 30 प्रतिशत और न्यूनतम 60 रुपये तथा अधिकतम 120 रुपये होगी।
2. 400 रुपये और इसके अधिक	वेतन की 20 प्रतिशत और न्यूनतम 120 रुपये और अधिकतम 320 रुपये होगी।

उपरोक्त दरों पर पेन्शन के अनिश्चित वर्तमान पेन्शन प्राप्तकर्ताओं को 60 व से 90 व के बीच प्रतिमाह अनुपूर्व पेन्शन स्वीकृत की गई है। एक

प्रतिरिक्त पेन्शन से 1-4-85 से परिवार पेन्शन की न्यूनतम और अधिकतम राशि क्रमशः 60 रु से 120 रु और 320 रु से 410 रु प्रतिमाह कर दी गई है।

(ii) जीवन बीमा लाभ—यदि सदस्य की मृत्यु गणनीय सेवा के दौरान होती है और उस समय तक उसने एक वर्ष अन्यून अवधि के लिए परिवार पेन्शन निधि में अशदान दिया हो, तो उसका परिवार को जीवन बीमा लाभ के रूप में 2,000 रु की एक मुश्त धनराशि देय होगी।

(iii) सेवानिवृत्ति व निवृत्ती लाभ—सदस्यों की 60 वर्ष की आयु प्राप्त होने पर या मृत्यु के अलावा किसी अन्य कारणों से 60 वर्ष की आयु प्राप्त होने से पहले परिवार पेन्शन निधि से सदस्यता समाप्त हान पर सेवानिवृत्ति व निवृत्ती लाभ देय हो जाता है। यह लाभ तभी देय होता है यदि सदस्य ने परिवार पेन्शन निधि में कम से कम एक वर्ष के लिए अशदान किया हो। सेवानिवृत्ति व निवृत्ती लाभ के लिए निर्धारित दर दिए गए अशदानों के पूरे वर्षों की सख्या के अनुसार भिन्न भिन्न है लेकिन न्यूनतम दर 110 रुपये (एक वर्ष के लिए दिए गए अशदान सहित) तथा अधिकतम दर 9,000 रुपये (40 वर्ष के लिए दिए गए अशदानों सहित) होगी।

कर्मचारी जमा सम्बद्ध बीमा योजना, 1976—यह योजना उन सभी वारसानों/प्रतिष्ठानों पर लागू है जिन पर कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपग्रन्थ अधिनियम, 1952 लागू होता है। यह पहली अगस्त, 1976 से लागू की गई थी।

ऐसे सभी कर्मचारी जो छूट प्राप्त तथा छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानों में भविष्य निधि के सदस्य हैं, इस योजना के अन्तर्गत आते हैं।

बीमा निधि में अशदान—नियोत्रको को कुल परिलब्धियों अर्थात् मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा किसी खाद्यान्न रियायत का नकद मूल्य और प्रतिधारणा भत्ता, यदि कोई हो, के 0.5 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में अशदान देना अपेक्षित है। जैसा कि नियोत्रकों के मामले में है, केन्द्रीय सरकार भी कुल परिलब्धियों के 0.25 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में अशदान देती है। धर्मिकों के लिए कोई अशदान देना अपेक्षित नहीं है।

बीमा निधि का निवेश—बीमा निधि से सम्बन्धित सारा धन केन्द्रीय सरकार के ताक लेखा में जमा रखा जाता है और इस पर पहली अप्रैल, 1982 से प्रतिवर्ष 7 1/2 प्रतिशत की दर से व्याज दिया जाता है। इससे पहले प्राप्त अशदानों का निवेश सरकारी प्रतिभूतियाँ में किया जाता था।

लाभ—किसी कर्मचारी की, जो कर्मचारी भविष्य निधि या छूट प्राप्त भविष्य निधि का सदस्य है, सेवा में मृत्यु हो जाने पर भविष्य निधि में जमा राशि को प्राप्त करने के हकदार व्यक्तियों को मृत व्यक्ति के भविष्य निधि लेख में पिछले तीन वर्षों के दौरान या निधि के सदस्य होने की अवधि के दौरान, जो भी कम हो, औसत शेष के बराबर प्रतिरिक्त राशि अदा की जाएगी वशत कि यह औसत

शेष राशि उक्त अवधि के दौरान किसी भी समय 1,000 रुपये से कम नहीं थी। इस योजना के अन्तर्गत देय अधिकतम लाभ की राशि 10,000 रुपये है।

(5) कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिवेट) बीमा योजना, 1976

प्रयोज्यता—कर्मचारी जमा सम्बद्ध (लिवेट) बीमा योजना, 1976 ऐसे सभी कारखानों/प्रतिष्ठानों पर लागू है जिन पर कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1952 लागू होता है। यह योजना 1 अगस्त, 1976 से लागू हुई है।

योजना का सीमा क्षेत्र—ऐसे सभी कर्मचारी, जो छूट प्राप्त तथा छूट न प्राप्त दोनों प्रकार के प्रतिष्ठानों में भविष्य निधि के सदस्य हैं, इस योजना के अन्तर्गत आते हैं।

बीमा निधि में प्रशासन—कर्मचारी सदस्यों को बीमा निधि में प्रशासन नहीं देना पड़ता। केवल नियोजकों को कुल परिलब्धियों (अर्थात् मूल मजदूरी, महंगाई भत्ता तथा किसी खाद्यान्न रिवायन का नकद मूल्य और प्रतिधारण भत्ता, यदि कोई हो) के 0.5% की दर से बीमा निधि में प्रशासन देना प्रयोज्य है। केन्द्रीय सरकार भी कुल परिलब्धियों के 0.25 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में प्रशासन देती है।

प्रशासनिक व्यय—इस योजना के अन्तर्गत आने वाले सभी प्रतिष्ठानों के नियोजकों को प्रशासनिक व्यय की पूर्ति के लिए कर्मचारी सदस्यों की कुल परिलब्धियों के 0.1 प्रतिशत की दर से बीमा निधि में प्रशासनिक व्यय का मुचलान करना अनिवार्य है। केन्द्रीय सरकार भी कर्मचारी सदस्यों की कुल परिलब्धियों के 0.05 प्रतिशत की दर से अंतराजि का बीमा निधि में मुचलान करके बीमा योजना के प्रशासन के सम्बन्ध में व्यय वहन करती है।

योजना के अन्तर्गत नामांकन—कर्मचारी भविष्य निधि योजना, 1952 के अन्तर्गत या छूट प्राप्त भविष्य निधियों में किसी सदस्य द्वारा किया गया नामांकन इस योजना के लिए भी माना जाएगा।

शेष लाभ—जिसी कर्मचारी को, जो कर्मचारी भविष्य निधि या छूट प्राप्त भविष्य निधि का सदस्य है, सेवा में मृत्यु हो जाने पर भविष्य निधि में जमा राशि को प्राप्त करने के हकदार व्यक्तियों को मृत व्यक्ति के भविष्य निधि सेवे में विद्यमान तीन वर्षों के दौरान औसत शेष राशि के बराबर प्रतिरिक्त राशि धरा की जाएगी बशर्ते कि यह औसत शेष राशि उक्त अवधि के दौरान किसी भी समय 1,000 रुपये से कम नहीं थी। इस योजना के अन्तर्गत देय अधिकतम लाभ की राशि 10,000 रुपये है।

योजना से छूट—ऐसे कारखानों/प्रतिष्ठानों को, जिन पर इस योजना के अन्तर्गत लागू होने वाले लाभों से अधिक लाभ देने वाली कोई बीमा योजना है, कुछ शर्तों के साथ छूट दी जा सकती है यदि अधिकांश कर्मचारी ऐसी छूट से हक

मे हो। व्यक्तिगत या कर्मचारियों के वर्ग को सामूहिक छूट भी कुछ शर्तों के साथ दी जा सकती है।

कर्मचारी जमा-सम्बद्ध बीमा देय राशि-30 सितम्बर, 1980 को कर्मचारी जमा-सम्बद्ध बीमा देय राशि 86.73 लाख रुपये थी।

निवेश और बैंकिंग व्यवस्था—बीमा निधि अशदानों का निवेश भारतीय रिजर्व बैंक बम्बई के माध्यम से, जिसके पास प्रतिभूतियाँ सुरक्षित हैं, केन्द्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित निवेश के पैटर्न के अनुसार किया जाता है।

(6) उपदान भुगतान अधिनियम, 1972¹ (The Payment of Gratuity Bill, 1972)

जिन उद्योगों में प्रोविडेंट फण्ड अथवा पेन्शन योजनाएँ नहीं हैं, उनमें उपदान या ग्रानुतोपिक (ग्रेच्युटी) की माँग की जाने लगी और उदार नियोजितों ने धर्म संधी से समझौता करके इस प्रकार की योजना चालू करने पर सहमति प्रकट की। सर्वप्रथम 1971 में केरल और पश्चिम बंगाल की राज्य-सरकारों ने उपदान अधिनियम पास किए जिनके अन्तर्गत कारखानों, बागानों, दुकानों और अन्य संस्थानों को शामिल किया गया। शीघ्र ही एक केन्द्रीय अधिनियम की आवश्यकता महसूस की गई और दिसम्बर, 1971 में उपदान भुगतान विधेयक लोकसभा में पेश कर दिया गया जो पारित होकर 1972 में अधिनियम बन गया।

सोमा क्षेत्र—यह अधिनियम प्रत्येक कारखाना, खान, तेल क्षेत्र, बागान, पत्तन, रेलवे कम्पनी तथा दुकान या प्रतिष्ठान जिसमें 10 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हैं, पर लागू होता है। इस अधिनियम के अधीन केन्द्रीय सरकार को इस अधिनियम के उपबन्धों का किसी अन्य प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के वर्ग, जिसमें 10 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हैं, पर लागू करने की शक्तियाँ प्रदान की गई हैं। इन शक्तियों का प्रयोग करते हुए केन्द्रीय सरकार ने इस अधिनियम के उपबन्धों को अब तक मोटर परिवहन उपकरणों, अन्तर्देशी जल परिवहन प्रतिष्ठानों, स्थानीय निकायों, कनधों, वाणिज्य और उद्योग चंम्बर वाणिज्य और उद्योग चंम्बर के एसोसिएशन/पंडरेशन, सालीमीटरों के कार्यालयों कम्पनियों, सोसाइटियों और एसोसिएशनो या मण्डल जो किसी अखाड़े में सरबस का काम करते हैं या ऐसे तमामों के लिए दर्जकों या जनता से प्रवेश के लिए रकम अदा करनी पड़ती है, पर लागू किया है। इस समय यह अधिनियम प्रति माह 1,600 रु से अधिक वेतन पाने वाले व्यक्तियों पर लागू है।

परिस्थितियाँ जिनके अन्तर्गत उपदान देय है—इन अधिनियम में वार्धक्य की आयु प्राप्त होने, सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र देने या मृत्यु या अर्पणता के कारण सेवा समाप्त होने पर उपदान के भुगतान की व्यवस्था है बशर्ते कि कर्मचारी ने कम से कम पाँच वर्ष की सतत् सेवा पूरी कर ली हो। मृत्यु या अर्पणता के मामलों में पाँच वर्षों की सतत् सेवा की शर्त लागू नहीं होती है।

उपदान की राशि—इस अधिनियम में सेवा के तुरे किए गए प्रत्येक वर्ष नियमित श्रमिकों को 15 दिनों की मजदूरी की दर से और मौसमी श्रमिकों को 7 दिन की मजदूरी की दर से उपदान के मुकताब की व्यवस्था है। उपदान मुकान की अधिकतम सीमा 20 माह की मजदूरी है।

अधिनियम का कार्यान्वयन—केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के उपबंधों का केन्द्रीय नियन्त्रणाधीन प्रतिष्ठानों, एक से अधिक राज्यों में प्रशासकों वाले प्रतिष्ठानों प्रमुख पदावली, यानों, तेल क्षेत्रों या रेलवे कम्पनी में कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है। शेष सभी मामलों में कार्यान्वयन का दायित्व सम्बन्धित राज्य सरकारों का है। जहाँ तक केन्द्रीय सेवाधिकार के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठानों का सम्बन्ध है इस अधिनियम के उपबंधों के कार्यान्वयन का दायित्व केन्द्रीय औद्योगिक सम्बन्धतन्त्र का है।

नवम्बर, 1945 में हुए भारतीय श्रम सम्मेलन से इस मुद्दा पर विचार किया गया कि उपदान सदाय अधिनियम में उपयुक्त व्यवस्था की जाए ताकि अधिवार्य बीमा नियोजकों का दायित्व हो। उपदान की सहायणी के लिए पृथक् ट्रस्ट निधि गठित की जाए और इस मुद्दा को सामाजिक रक्षार विचार किया गया। संसुमार सरकार उपदान सदाय अधिनियम के अधीन उपदान बीमा की व्यवस्था करने के प्रश्न पर विचार कर रही है।

सामाजिक सुरक्षा की एकीकृत योजना

(Integrated Scheme of Social Security)

औद्योगिक श्रमिकों को प्रदान की जाय वाली विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में एकत्वता लाने तथा प्रशासनिक व्यय को कम करने के लिए एक एकीकृत योजना पर शुरु से ही विचार किया गया है। इसी उद्देश्य हेतु श्री बी के धार मंत्र की अध्यक्षता में एक अध्ययन दल नियुक्त किया गया। इस अध्ययन दल में नियमितित विचारण की थी—

1. कर्मचारी बीमा व प्रोविडेंट फण्ड अधिनियमों का प्रशासन एक होना चाहिए।
 2. बीमा अधिनियम में मालिकों के हिस्से को 40% से बढ़ाया जाए तथा राज्य सरकारों के विहित भाग्य को घटाकर 10 कर दिया जाए।
 3. प्रोविडेंट फण्ड के लहून मालिकों और श्रमिकों के अगदान का बढ़ाकर 84% कर दिया जाए। साथ ही 20 या इससे अधिक आयकर वाले मर्यादों पर भी यह अधिनियम लागू किया जाए।
 4. प्रोविडेंट फण्ड को वृद्धावस्था पनन तथा सेन्चुरी में बदल दिया जाए।
- कर्मचारी राज्य बीमा रिब्यू कमिटी ने भी विचारण की कि प्रशासनिक व्यय को कम करने हेतु दोनों अधिनियमों का प्रशासन एक कर देना चाहिए। अल्पकालीन लाभ कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए तथा दीर्घकालीन लाभ कर्मचारी प्रोविडेंट फण्ड अधिनियम, 1952 के अन्तर्गत दिए जाने चाहिए।

अभी तक सामाजिक बीमा योजना की प्रगति काफी नहीं हुई है। बीमारी, स्वास्थ्य, प्रसूति और क्षतिपूर्ति बीमा के क्षेत्र में कुछ अच्छी प्रगति हुई है।

जहाँ तक सामाजिक सुरक्षा की सामान्य योजना का प्रश्न है, वर्तमान परिस्थितियों में यह हमारे देश में सम्भव नहीं है। इन सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के अन्तर्गत सभी औद्योगिक श्रमिकों को लाना होगा और बाद में धीरे-धीरे अन्य श्रमिकों को भी इसके अन्तर्गत लाया जा सकता है।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 (National Commission on Labour) का सुझाव था कि एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जानी चाहिए जिसमें सभी घन एक ही कोष में एकत्रित किया जाए और इसी कोष में से जरूरतमन्द व्यक्तियों को नुगतान किया जा सके। घरदानों में वृद्धि करके एक अलग से कोष बनाया जाए जो कि सरकार के पास रहेगा। इस कोष में से श्रमिकों को अन्य आकस्मिकताओं के शिकार होने पर सहायता मिल सकेगी। गरीबी, बेरोजगारी और बीमारी को समाप्त करने के लिए सामाजिक सुरक्षा योजना अपनाया आवश्यक है। अतः सामाजिक बीमा और सामाजिक सहायता को मिलाकर एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार करना आवश्यक है।

विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजनाओं की प्रगति और क्रियान्वयन से भी हमें यह पता चला है कि हमारे देश में औद्योगिक श्रमिकों हेतु एक व्यापक सामाजिक सुरक्षा योजना तैयार की जाए। लेकिन इस प्रकार की व्यापक योजना तैयार करने व लागू करने में कई कठिनाइयाँ आएँगी, जैसे चिकित्सा सुविधाओं की कमी, वित्तीय और प्रशासनिक कठिनाइयाँ, कृषि श्रमिकों और जनश्रमिकों के अन्य वर्गों को शामिल करने में कठिनाइयाँ आदि। अतः वर्तमान परिस्थितियों में मौजूदा अधिनियमों के ढेवों को व्यापक करना होगा और उनका क्रियान्वयन भी प्रभावपूर्ण करना होगा।

भारत में वर्तमान कारखाना अधिनियम

(Salient Features of Present Factory
Legislation in India)

सबसे पहले सूती वस्त्र मिल बम्बई के स्थानीय वस्त्र व्यापारी श्री सी. एन. डायर ने सन् 1851 में स्थापित की। इस उद्योग का तीव्र विकास हुआ और सन् 1872-73 में 18 सूती वस्त्र मिलें हो गईं जिनमें 10 हजार श्रमिक कार्य करने थे। इन मिलों में बच्चों और महिलाओं के कार्य की दशाएँ अमानवीय थीं। मेजर मूर (Major Moore) ने बम्बई सूती वस्त्र विभाग के प्रशासन (Administration of Bombay Cotton Department) पर एक रिपोर्ट प्रकाशित की। इस रिपोर्ट के अनुसार इन मिलों में कार्य के सम्ये घण्टे, महिलाओं और छोटी उम्र के बच्चों की कार्य दशाओं का विवरण देखने को मिलता है।¹

धार्मिक उद्योगों के विकास के बाद भारतीय नियोजक बिना किसी कारणाना अधिनियम की बाधा के श्रमिकों से किसी भी प्रकार से कार्य लेने में पूर्ण रूप से स्वतन्त्र थे।²

सन् 1881 के पूर्व अम मामलों में सरकारी नीति एक स्वतन्त्र नीति थी। अधिकांश कारखानों में कार्य के घण्टे मूर्खोदय से मूर्खस्त तक थे। महिला और बच्चे धमिकों को अधिक रोजगार दिया जाता था। श्रमिकों को न तो रिती प्रवधि के अनुसार घोर न ही साप्ताहिक छुट्टियाँ दी जाती थीं।³

हमारे देश में कारखाना धमिकों की दशाओं की घोर ध्यान हमारे उदार-वादी नियोजकों, राजनीतिकों का नहीं गया बल्कि सकारावर घोर मन्चेस्टर सूती वस्त्र उद्योगों के मालिकों ने मह महमूस किया कि भारत में सूती वस्त्र उद्योग ठीकी

1 *Vaid K N - State & Labour in India, p 34*

2 *Saxena, R. C., Labour Problems and Social Welfare, p. 674.*

3 *Giri, V. V., Labour Problems in Indian Industry, p 127.*

से विकास की ओर बढ़ रहा है। इसका कारण यह था कि यहाँ पर कार्य के घण्टे सूर्योदय से सूर्यास्त तक के थे तथा श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी दी जाती थी, माय ही यहाँ पर किसी प्रकार का कारखाना कानून नहीं था। इस कारण श्रम लागत विदेशी श्रम लागत की तुलना में बहुत कम थी। वहाँ के मिल मालिकों ने भारत के सेनेटरी ऑफ स्टेट से इसके विषय में निवेदन किया। सन् 1875 में इसकी जाँच हेतु एक आयोग का गठन किया गया। आयोग ने बताया कि सूर्योदय से सूर्यास्त तक श्रमिकों से कार्य लिया जाता है। साप्ताहिक छुट्टी का प्रभाव तथा छोटे बच्चों से कार्य लेना (8 वर्ष की आयु तथा कभी कभी इससे भी कम आयु वाले बच्चों से कार्य) आदि के विषय में जानकारी दी गई। आयोग ने एक साधारण अधिनियम जिसमें कार्य के घण्टे, साप्ताहिक छुट्टी, बच्चों की आयु निश्चिन करना आदि नियमित किए जाएँ, पास करने की सिफारिश की। इस जानकारी के पश्चात् श्रमिकों में भी जागृति उत्पन्न हुई और कई जगह श्रमिकों ने विरोध प्रकट किया, हड़तालें हुईं। परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1881 पास किया गया। इसके बाद क्रमशः 1891, 1911, 1922, 1934 एवं 1946 में कारखाना अधिनियम बनाए गए। फिर पहले के सभी कारखाना अधिनियम समाप्त करके 1948 में कारखाना श्रम में सम्बन्धित एक व्यापक कानून पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1881

(Factory Act of 1881)

यह अधिनियम एक साधारण अधिनियम था जिसके अन्तर्गत बच्चों की सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी उपायों का प्रावधान किया गया था। यह अधिनियम उन सभी संस्थानों पर लागू किया गया जिनमें 100 या इससे अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते थे और जो चार माह से अधिक चलते थे।

अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 7 वर्ष से कम आयु के बच्चों को कार्य पर नहीं लगाया जा सकेगा तथा 7 से 12 वर्ष की आयु वाले बच्चों में 9 घण्टे प्रतिदिन से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकेगा। प्रतिदिन बीच में एक घण्टे का रेस्ट दिया जाएगा तथा साप्ताहिक छुट्टी भी दी जाएगी।

खतरनाक मशीनों को ढकने तथा कारखाना निरीक्षकों की नियुक्ति इस अधिनियम के क्रियान्वयन हेतु सिफारिश की गई। स्थानीय सरकारों को इस अधिनियम के अन्तर्गत नियम बनाने के अधिकार प्रदान किए गए और जिला अधिकारियों को इसके प्रशासन के लिए अधिकार दिए गए।

इस अधिनियम के अन्तर्गत पुरुष महिला श्रमिकों के संरक्षण हेतु कोई प्रावधान नहीं था। यही कारण था कि श्रमिकों के हिन्दू तथा लक्ष्मणायर व मैनचेस्टर मिलों के मालिक इस अधिनियम से असन्तुष्ट नहीं हुए। बम्बई सरकार ने सन् 1884 में कारखाना आयोग (Factory Commission) नियुक्त किया। इस आयोग ने बाल व महिला श्रमिकों को संरक्षण प्रदान करने हेतु अधिनियम पास करने की सिफारिश

की, लेकिन इसे क्रियान्वित नहीं किया जा सका। सन् 1890 में बर्लिन में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में वान तथा महिला श्रमिकों की दशा सुधारने की विचारणा की गई। ब्रिटेन ने इन विचारणों को भारतीय कारखानों पर लागू करने के लिए कक्षा परिणामस्वरूप कारखाना अधिनियम, 1891 पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1891

(Factory Act of 1891)

यह अधिनियम उन कारखानों पर, जिनमें 50 या इससे अधिक श्रमिकों की शक्ति में कार्य करते हो, लागू किया गया। स्थानीय सरकारें यदि चाहें तो 20 या उसके अधिक कार्य करने वाले श्रमिकों पर भी अधिनियम लागू किया जा सकता था। अधिनियम में व्यवस्था की गई कि 9 वर्ष से कम आयु वाले श्रमिकों को रोजगार न दिया जाए तथा 9 से 14 वर्ष की आयु वाले वान श्रमिकों से 7 घण्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जाए। वान और महिला श्रमिकों को रात को, 8 बजे साय से 5 बजे प्रात तक कार्य न कराने का प्रावधान रखा गया। महिला श्रमिकों हेतु प्रति दिन 11 घण्टे तथा 15 घण्टे का बीच में रेस्ट का प्रावधान रखा गया। सभी श्रमिकों हेतु साप्ताहिक अवकाश का प्रावधान भी था। इस अधिनियम में निरीक्षण, सफाई और उजासदाना की व्यवस्थाओं हेतु भी नियम बनाए गए।

इस अधिनियम में श्रौट श्रमिकों के कार्य के घण्टों में कमी नहीं की गई। इसका विरोध किया गया। परिणामस्वरूप सन् 1906 में सूती वस्त्र समिति (Textile Committee, 1906) और सन् 1907 में कारखाना आयोग की नियुक्ति की गई। इनकी विचारणों के आधार पर सन् 1911 में कारखाना अधिनियम पास किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1911

(Factory Act of 1911)

सन् 1905 में बम्बई की मिलों में बिजली का जाने से, रात की अधिक कार्य के घण्टे काम लिया जाने लगा। कलकत्ता की जूट मिलों में भी अधिक कार्य के घण्टे हो गए। इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रथम बार बवंस्त्र पुरुष श्रमिकों के लिए कार्य के घण्टे प्रतिदिन 12 रहे गए। बीच में एक घण्टे का रेस्ट भी दिया जाने लगा। किसी भी कारखाने में कोई भी श्रमिक सायकाल 7 बजे से प्रातः 5 बजे के बीच कार्य नहीं कर सकता था। वान श्रमिकों के प्रतिदिन के कार्य के घण्टे घटाकर 6 कर दिए तथा रात को कार्य पर लगाना मना कर दिया। मौसमी कारखानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर दिया गया। वान श्रमिकों हेतु प्रमाण-पत्र आवश्यक कर दिया गया। स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा निरीक्षण सम्बन्धी प्रावधानों को दृढ़ में लागू करने की विचारणा की गई।

कारखाना अधिनियम, 1922

(Factory Act of 1922)

सन् 1914 में प्रथम महायुद्ध छिड़ गया। शीघ्र औद्योगिक विभाग में श्रमिकों

मे अपने अधिकारों के प्रति जागृकता उत्पन्न हुई। लाभ में वृद्धि हुई, लेकिन बर्तनी हुई कीमतों के कारण श्रमिकों की मजदूरी कम बटी। 1919 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O), की स्थापना होने से भी कारखाना अधिनियम में परिवर्तन लाना आवश्यक हो गया था। यह अधिनियम उन सभी कारखानों पर लागू कर दिया गया जहाँ पर शक्ति से 20 श्रमिकों से कम काम नहीं करते थे। राज्य सरकारें 10 या 10 से अधिक श्रमिकों वाले संस्थानों पर भी इस अधिनियम को लागू कर सकती थी। ब्यस्क श्रमिकों के लिए प्रतिदिन और प्रति सप्ताह क्रमशः 11 और 60 घण्टे निश्चित किए गए। बाल श्रमिकों के कार्य के घण्टे सभी प्रकार के कारखानों में 6 घण्टे प्रतिदिन नियत किए गए। बाल श्रमिकों हेतु न्यूनतम आयु और अधिकतम आयु क्रमशः 12 वर्ष और 15 वर्ष रखी गई।

यह अधिनियम 1923 और 1926 में संशोधित किया गया। 1928 में शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1928) की नियुक्ति की गई जिसने अपनी रिपोर्टें 1931 में पेश की। रिपोर्टों के आधार पर 1934 का कारखाना अधिनियम पार किया गया।

कारखाना अधिनियम, 1934 (Factory Act of 1934)

इस अधिनियम के अन्तर्गत कारखानों को मौसमी और साल भर चलने वाले कारखानों को दो वर्गों में विभाजित किया गया। मौसमी कारखानों के कारखानों माने गए जो कि वर्ष में 180 दिन कार्य करते थे। वर्ष भर चलने वाले कारखानों में वे कारखाने रखे गए जो साल में 6 माह से अधिक चलते हैं।

वर्ष भर चलने वाले कारखानों में अधिकतम कार्य के घण्टे ब्यस्क श्रमिकों हेतु 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रखे गए। मौसमी कारखानों (Seasonal Factories) में ये क्रमशः 11 प्रतिदिन और 60 प्रति सप्ताह रखे गए। बाल श्रमिकों के कार्य के घण्टे घटाकर 5 कर दिए गए। कार्य का फैलाव (Spread over) प्रथम बार इस अधिनियम में रखा गया। इसमें ब्यस्क श्रमिकों और बाल श्रमिकों हेतु यह कार्य फैलाव क्रमशः 13 और 6 घण्टे प्रतिदिन रखा गया। अतिरिक्त कार्य करने पर सामान्य दर का $1\frac{1}{2}$ गुना का भुगतान श्रमिकों को किया जाएगा। इसमें प्रथम बार किशोर (Adolescents) का नया वर्ग रखा गया। 15 वर्ष से 17 वर्ष की आयु वाले इसमें रखे गए। मशीनों का ढकने, सुरक्षा उपाय, कल्याणकारी कार्य तथा कृत्रिम तमो बनाए रखने आदि के सम्बन्ध में भी अधिनियम में प्रावधान रखे। इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व प्रांतीय सरकारों पर रखा गया। इसके लिए मुख्य कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षिका की नियुक्तियाँ की गईं।

संशोधित कारखाना अधिनियम, 1946 (Amended Factory Act of 1946)

1934 का कारखाना अधिनियम 1936, 1940, 1941, 1944, 1946

तथा 1947 में मशोघिन किया गया और प्रत्येक में इसका स्थान वर्तमान कारखाना अधिनियम, 1948 ने किया।

सातवें श्रम सम्मेलन, 1945 ने 48 घण्टे प्रति सप्ताह के मिट्टात को स्वीकार किया। इस मशोघिन अधिनियम के अनुसार वर्ष भर चलने वाले कारखानों में कार्य के घण्टे 9 प्रतिदिन तथा 48 प्रति सप्ताह रत्ने गए तथा मौसमी कारखाना में घटाकर 10 प्रतिदिन और 54 प्रति सप्ताह रत्ने गए। कार्य का फैलाव (Spread over) वर्ष भर वाले कारखानों और मौसमी कारखानों में घटाकर प्रत्येक 10 1/2 और 11 घण्टे कर दिए गए। अतिरिक्त कार्य हेतु साधारण दर का दुगुना युगतान करने का प्रावधान रखा गया। 1947 के मशोघिन द्वारा जिन कारखानों में 250 श्रमिकों से अधिक कार्य करते हैं वहाँ केन्टीन का प्रावधान रखा गया।

कारखाना अधिनियम, 1948

(Factories Act of 1948)

1934 के अधिनियम में कई दोष थे। सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण सम्बन्धी प्रावधान समुचित तथा सन्तोषप्रद नहीं थे। इस अधिनियम के अन्तर्गत छोटे स्थानों तथा कारखानों में कार्य करने वाले श्रमिकों को शामिल नहीं किया गया था।

कारखाना अधिनियम 1948 का उद्देश्य कारखानों में काम करने वाले श्रमिकों के रक्षा, स्वास्थ्य और कल्याणकारी कार्यों को प्रोत्साहित करना है। यह जम्मू-कश्मीर को छोड़कर सभी राज्यों पर लागू होता है। वे कारखाने जहाँ 10 या 10 से अधिक श्रमिक शक्ति से कार्य करते हैं तथा 20 या 20 से अधिक श्रमिक बिना शक्ति से कार्य करते हैं, इस अधिनियम के अन्तर्गत आते हैं। इसके अन्तर्गत राज्य सरकारों को यह अधिकार है कि वे किसी भी रोजगार पर वह अधिनियम लागू कर सकती हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत मौसमी तथा बंद भर चलने वाली सभी फैक्ट्रीज के अन्तर्गत समाप्त कर दिया गया है।

इस अधिनियम में विभिन्न बातें सम्मिलित की गई हैं। वे निम्नलिखित हैं—

1. कार्य के घण्टे (Hours of Work)—वर्ष कार्य के घण्टे श्रमिकों की कार्य कुशलता पर अनुकूल प्रभाव डालते हैं। अतः इस अधिनियम में दसक श्रमिकों हेतु अधिकतम कार्य के घण्टे प्रति सप्ताह 48 और प्रतिदिन 9 निर्धारित किए गए हैं। 5 घण्टे के कार्य के बाद 1/2 घण्टे का मध्याह्नर दिया जाएगा। कार्य का फैलाव (Spread over) 10 1/2 घण्टे से अधिक नहीं होगा। राज्य सरकारों को अधिकार दिया गया है कि वे कुछ व्यक्तियों के कार्य के घण्टे, सप्ताहिक छुट्टी आदि छूट दे सकती हैं। फिर भी कुल कार्य के घण्टे 10 दिनों में कार्य का फैलाव 12 घण्टे अतिरिक्त कार्य हेतु दुगुनी मरदूरी दर आदि का पालन किया जाएगा।

2. सदेतन छुट्टी (Leave with Wages)—प्रत्येक श्रमिक को अर्धवर्ष

साप्ताहिक छुट्टी दी जाएगी। इसके अतिरिक्त निम्न दरों पर सवेतन वार्षिक छुट्टियाँ (Annual leave with wages) दी जाएँगी—

(i) एक प्रौढ़ श्रमिक को 20 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी दी जाएगी, परन्तु वर्ष में न्यूनतम 10 दिन की सवेतन छुट्टी मिलेगी।

(ii) एक बालक को 45 दिन कार्य करने पर 1 दिन सवेतन छुट्टी मिलेगी और वर्ष में न्यूनतम 14 दिन की सवेतन छुट्टी मिल सकेगी।

(iii) यदि किसी श्रमिक को बिना अर्जित छुट्टियों का उपभोग किए ही सेवा से मुक्त कर दिया जाता है अथवा स्वयं नौकरी छोड़ देता है तो नियोजक का कर्तव्य है कि उन दिनों का वेतन उसे दिया जाए।

3 नवयुवकों को रोजगार (Employment of Children)—14 वर्ष से कम आयु वाले नवयुवकों को रोजगार नहीं दिया जाएगा। 15 और 18 वर्ष की आयु के बीच वाले श्रमिक को प्रौढ़ (Adolescent) माना गया है। इन नवयुवकों को आयु सम्बन्धी डॉक्टरों द्वारा प्रमाण-पत्र प्राप्त करना आवश्यक है। उन्हें कार्य करते समय टोकन रखना पड़ेगा। यह प्रमाण-पत्र 12 महीने तक वैध होगा।

4. महिला श्रमिकों को रोजगार (Employment of Women)—कोई भी महिला श्रमिक मशीन चालू करते समय सफाई, तेल डालने आदि का कार्य नहीं करेगी। कपास की धुलाई वाले यन्त्र का उपयोग करने पर वहाँ महिला श्रमिक को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ छोटे बच्चों को पालनी (Creches) की सुविधा दी जानी चाहिए।

कोई भी महिला श्रमिक 7 बजे सायं से 6 बजे प्रातः के बीच काम नहीं करेगी। इसी अवधि में बाल श्रमिकों से भी कार्य नहीं लिया जा सकेगा।

महिला श्रमिक के कार्य के अधिकतम घण्टे सप्ताह में 48 और प्रतिदिन 9 से अधिक नहीं होंगे।

खतरनाक क्रिया में महिला श्रमिकों को कार्य पर नहीं लगाया जाएगा। अतिरिक्त कार्य हेतु सामान्य दर का दुगुना भुगतान किया जाएगा।

5. स्वास्थ्य एवं सुरक्षा (Health and Safety)—इस अधिनियम के अन्तर्गत स्वास्थ्य एवं सुरक्षा सम्बन्धी महत्त्वपूर्ण आदेशों का प्रावधान है जिससे श्रमिक का स्वास्थ्य और सुरक्षा का पूरा पूरा ध्यान रखा जा सके।

स्वास्थ्य सम्बन्धी निम्न आदेश इस अधिनियम में शामिल किए गए हैं—

(i) प्रत्येक कारखाने को पूर्ण रूप से साफ किया जाएगा और किसी तरह का कूड़ा-करकट कारखाने के किसी भी भाग में नहीं डाला जाएगा।

(ii) प्रत्येक कारखाने में शुद्ध वायु आने तथा अशुद्ध वायु जाने हेतु पर्याप्त भरोसे होने आवश्यक है।

(iii) यदि किसी निर्माण विधा में धूल इत्यादि उड़नी है तो उसकी सफाई की पूर्ण व्यवस्था होनी चाहिए।

(iv) कारखानों में अधिक शुष्कता प्रयोग नहीं होनी चाहिए। कृत्रिम नमी बनाने वाले कारखानों में इसका स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव नहीं पड़े।

(v) इस अधिनियम के बाद बनाए गए कारखानों में प्रत्येक श्रमिक हेतु 500 क्यूबिक फीट स्थान तथा पूर्व के कारखानों में 350 क्यूबिक फीट स्थान होना जरूरी है। इससे अधिक भीड़ को कम किया जा सकेगा।

(vi) कारखानों में वायुमय श्रमिकों हेतु पर्याप्त प्राकृतिक प्रकाश प्रकाश की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ होकर श्रमिक घात जानें वहाँ पर भी इसकी व्यवस्था होनी चाहिए।

(vii) प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों हेतु पीने के ठण्डे पानी की व्यवस्था की जानी चाहिए। जहाँ श्रमिक 250 या इससे अधिक हैं वहाँ पर रेफ्रिजरेटर की व्यवस्था होनी चाहिए।

(viii) प्रत्येक कारखाने में पर्याप्त सत्या में पुरुषों व महिला श्रमिकों हेतु अलग अलग शौचालय तथा पेनाब परो की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(ix) प्रत्येक कारखाने में धूलने के लिए धूलकानों की पूर्ण व्यवस्था की जानी चाहिए।

इस अधिनियम के अंतर्गत सुरक्षा तत्वों की निम्नलिखित उपायों का प्रावधान किया गया है—

(i) मशीनों को ढक कर रखा जाए तथा अंतरनाक मशीनों की सतहों पर प्रतिशित प्रोत् व्यक्ति द्वारा ही की जानी चाहिए।

(ii) बाल तथा महिला श्रमिकों का अंतरनाक मशीनों पर नहीं लगाया जाएगा।

(iii) यांत्रिक शक्ति द्वारा चलाई जाने वाली मशीनों को अच्छी तरह से कारखाने में फिट किया जाना चाहिए। भार उठाने वाली मशीनों तथा लिफ्ट आदि की भी समय समय पर देखभाल करनी चाहिए। इससे दुर्घटनाएँ कम होंगी।

(iv) इस अधिनियम के अंतर्गत प्रत्येक राज्य सरकार को अधिकार है कि यह बाल पुरुष व महिला श्रमिकों द्वारा उठाए जाने वाले बोझ को निश्चय करे। इसमें अधिक भार नहीं उठाया जाए क्योंकि यह श्रमिकों के स्वास्थ्य पर बुरा प्रभाव डालता है।

6 कल्याणकारी उपाय (Welfare Measures)—इस अधिनियम में अंतर्गत श्रमिकों के कल्याण में रुचि करने हेतु अधिनियमित आदेशों का प्रावधान किया गया है—

(i) प्रत्येक कारखाने में श्रमिकों को घबरे हाथ मुँह धोने की सुविधाएँ होनी चाहिए।

(ii) कपड़े धोने, उन्हें सुखाने और टाँगने की व्यवस्था होनी चाहिए।

(iii) प्रत्येक कारखाने में प्राथमिक चिकित्सा सुविधा (First Aid Appliance) प्रदान की जानी चाहिए।

(iv) जिन कारखानों में 250 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं उनमें वॉन्टीन की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(v) जहाँ पर 150 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ पर आहार कमरों (Lunch Rooms) की भी व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vi) जिन कारखानों में 50 या अधिक महिला श्रमिक कार्य करती हैं वहाँ उनके बच्चों के पालनों (Creches) की व्यवस्था की जानी चाहिए।

(vii) जिन कारखानों में 500 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ कल्याण अधिकारी (Welfare Officer) की नियुक्ति की जानी चाहिए।

सभी कारखाना मालिकों का यह दायित्व है कि रोजगार के कारण उत्पन्न किसी बीमारी अथवा दुर्घटना के विषय में सूचना वे तत्काल सरकार तथा कारखाने हेतु नियुक्त चिकित्सकों को दें। नियुक्त चिकित्सकों को भी व्यावसायिक बीमारियों वाले श्रमिकों के सम्बन्ध में अपनी रिपोर्ट मुख्य कारखाना निरीक्षक (Chief Inspector of Factories) को दे देनी चाहिए।

इस अधिनियम के प्रशासन का उत्तरदायित्व राज्य सरकारों का है। मुख्य कारखाना निरीक्षक सबसे बड़ा अधिकारी होता है और उसके अन्तर्गत वरिष्ठ कारखाना निरीक्षक और कारखाना निरीक्षक आते हैं जो अपने अपने क्षेत्र में इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों को क्रियान्वित करने का कार्य करते हैं।

भारतीय कारखाना अधिनियम, 1948 के दोष

(Defects of the Indian Factories Act of 1948)

श्रम जाँच समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) ने विभिन्न कारखाना अधिनियमों में पाए जाने वाले दोषों का उल्लेख किया था। यह अधिनियम विद्यते कुछ वर्षों में अनेक दोषों का शिकार रहा है—

1 यह अधिनियम बड़े औद्योगिक संस्थानों में सन्तोषप्रद ढंग से क्रियान्वित किया जा रहा है, लेकिन छोटे और मध्यम कारखानों में यह अधिनियम सन्तोषप्रद ढंग से लागू नहीं किया जा सका है। इन कारखानों में कार्य के घण्टों, प्रतिरिक्त कार्य, बालकों की नियुक्ति, सुरक्षा, स्वास्थ्य और सफाई से सम्बन्धित प्रादेशों को पूरा रूप में लागू नहीं किया जा सकता है। नियोजकों द्वारा श्रमिकों के भूँटों

प्रमाण-पत्र, प्रतिरिक्त कार्य हेतु दोहरे रजिस्टर आदि रखकर निरीक्षकों को घोषा दिया जाता है।

2. निरीक्षकों की मर्यादा कम होने से और कारखानों की मर्यादा अधिका होने से कई कारखाने साल भर में एक बार भी नहीं देख सकते हैं। निरीक्षक भी तकनीकी बातों की ओर ज्यादा ध्यान रखते हैं जबकि मानवीय समस्याओं की प्राथमिकता करते हैं। अतः निरीक्षकों को सराया में वृद्धि की जानी चाहिए जिससे इस अधिनियम का क्रिया-व्ययन प्रभावपूर्ण ढंग से हो सके।

3. कुशल एवं ईमानदार कारखाना निरीक्षकों की कमी है। अधिकांश निरीक्षक कारखाने का पूर्ण निरीक्षण किए बिना ही निरीक्षण प्रतिवेदन तैयार कर लेते हैं तथा मामलों से रिपवत लेकर उनके दोषों का रिपोर्ट में नहीं दिखाते हैं।

4. अधिनियम का बार-बार उल्लंघन करने का प्रमुख कारण यह भी है कि शायकों पर दण्ड कम दिया जाता है। एक मासिक पर 100-150 रु का जुर्माना दिया जाता है जबकि उसकी पंरवी के लिए निरीक्षक के आने-जाने में ही हजारों रुपये व्यय हो जाते हैं। अतः दोषी शायकों को दण्डित समय पर और पर्याप्त रूप में किया जाना चाहिए।

5. यह अधिनियम अनियंत्रित कारखानों (Unregulated Factories) पर लागू नहीं होता है। इन कारखानों में शायकों का शोषण किया जाता है तथा असमानवीय दशाओं में उनको कार्य करना पड़ता है। अतः इस अधिनियम को विस्तृत करने अनियंत्रित कारखानों पर लागू किया जाना चाहिए।

इस अधिनियम के प्रभावपूर्ण क्रिया-व्ययन हेतु कारखाना निरीक्षकों की संख्या बढ़ाया जाना आवश्यक है। उनके अधिकारों और स्तर में भी वृद्धि की जानी चाहिए। ईमानदार और कार्यकुशल निरीक्षकों की नियुक्ति प्रोत्साहन है। विभिन्न प्रान्तों में पाई जाने वाली असमानता को समाप्त किया जाना चाहिए। शायकों को भी इस अधिनियम के विभिन्न प्रादेशों के बारे में बताया जाना चाहिए।



भारत में श्रमिकों का आवास; नियोजक व श्रम-संघों तथा सरकार द्वारा दी गई श्रम कल्याण सुविधाएँ

(Housing of Labour in India; Labour
Welfare Facilities Provided by
Employers, Trade Unions and
Government)

भारत में श्रमिकों का आवास समस्या का स्वरूप (Housing of Labour in India : Nature of the Problem)

आवास का वित्त प्रबन्धन और क्रियान्वयन निजी उद्यमियों द्वारा किया जाता था। लेकिन यह नीति उस समय ही उचित है जब अधिकांश जनसंख्या कृषि में लगी हुई हो। स्वतन्त्रता की नीति के कारण से औद्योगीकरण हुआ और तीव्र औद्योगीकरण स्थानीय केन्द्रों पर अधिक होने से आवासीय बटने लगी। इससे आवास की समस्या उत्पन्न हुई। बिना योजना के ही आवास व्यवस्था की जान लगी। इससे भुग्गी नोपट्टियों का विकास हुआ।¹

औद्योगिक आयोग सन् 1918 (Industrial Commission) ने इन समस्याओं को ध्यान में ध्यान प्राकृतिक किया। लेकिन इस सिफारिश को ध्यान में ध्यान नहीं दिया गया।

रोटी, कपड़ा और मकान मानव की तीन आधारभूत आवश्यकताएँ हैं जिनमें मकान महत्वपूर्ण आवश्यकता है। देश में आवास व्यवस्था बढ़ती हुई औद्योगिक जनसंख्या की तुलना में कम रही। जगह की कमी, भूमि की ऊँची लागत आदि के कारण आवास व्यवस्था पूर्ण रूप से बढ़ती हुई जनसंख्या के लिए पर्याप्त नहीं रही। धीरे-धीरे आवास दशाओं की स्थिति बिगड़ती गई।

1 *Girl, V. V* Labour Problems in Indian Industry, p 303

शाही श्रम आयोग ने प्रमुख प्रौद्योगिक केन्द्रों की आवास व्यवस्था का विवरण देते हुए बताया कि मकान एक-दूसरे से सटे हुए थे। उनमें कोई रोजनदान की तथा सफाई की व्यवस्था नहीं थी। एक ही कमरे में कई व्यक्ति रहते थे। मूर्त का प्रकाश भी नहीं माना था। पानी की भी समुचित व्यवस्था नहीं थी। रात को इन बस्तियों में कोई भी भा जा नहीं सकता था।

आवास व्यवस्था के अन्तर्गत न केवल चारदीवारी शामिल की जानी है, बल्कि आवास के आस-पास के वातावरण को भी शामिल किया जाता है। आवास व्यवस्था का अर्थ ऐसे आवास से है जहाँ श्रमिक आराम से रह सकें, एक ऐसे वातावरण से है जो श्रमिकों हेतु स्वास्थ्यप्रद हो तथा ऐसी सुविधाओं से है जो कि श्रमिक के स्वास्थ्य व कार्य-क्षमता पर अच्छा प्रभाव डाले। श्रमिकों का निवास ऐसी जगह होना चाहिए, जहाँ स्वच्छ वायु, प्रकाश व जल आसानी से मिलते हों। विद्विष्टता मिना, मनोरंजन, खेल-कूद आदि की सुविधाएँ भी श्रमिकों को मिलनी चाहिए।

बुरी आवास व्यवस्था से प्रौद्योगिक श्रमिक कई बुराइयों का शिकार बन जाता है, जैसे शराब पीना, बीमारी, अनैतिकता, अपराध, अनुपस्थितता आदि। इससे अधिक उत्पातों और जेलों की व्यवस्था करनी पड़ेगी।

आवास व्यवस्था एक मानवीय आवश्यकता है जिसे राष्ट्रीय योजना में शामिल करना आवश्यक है।

आवास की समस्या त्रिमुखी है—

1 सामाजिक समस्या (Social Problem)—यह गन्दी बस्तियों की समस्या से सम्बन्धित है। प्रमुख प्रौद्योगिक केन्द्रों में अधिक भीड़-भाड़ से आवास समुचित रूप से न मिलने के कारण इन निम्न वर्ग के लोगों द्वारा गन्दी बस्तियाँ बना ली गई हैं। मद्रास की चेरी कानपुर के घग्घता, कलकत्ता की बस्ती, बम्बई और महमदाबाद की चाल बस्तियाँ, गन्दी बस्तियों के महत्वपूर्ण उदाहरण हैं। विश्व के सम्भवतः किसी भी प्रौद्योगिक क्षेत्र में इस प्रकार की गन्दी बस्तियाँ देखने को नहीं मिलती हैं।

2 आर्थिक समस्या (Economic Problem)—आवास व्यवस्था का श्रमिक के स्वास्थ्य पर पर्याप्त प्रभाव पड़ता है। शराब आवास से कई प्रकार की बीमारियों को प्रोत्साहन मिलता है। इसका श्रमिक के स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है। कार्य-क्षमता घटती है और उत्पादन में गिरावट आ जाती है।

3 नागरिक समस्या (Civic Problem)—गहरी क्षेत्रों में अधिक जनसंख्या से नागरिकों के आवास पर भी बुरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिक भी एक नागरिक हैं और इस समस्या का समाधान होना आवश्यक है।

खराब आवास व्यवस्था के दोष (Defects of Bad Housing)

प्रो. ग्रार सी सक्सेना के अनुसार, "घच्छे घरों का अर्थ दृष्ट-जीवन की सम्भावना, सुख और स्वास्थ्य है तथा बुरे घरों का अर्थ है गन्दी, शराबखोरी, बीमारी, व्यभिचार और अपराध।"¹

1. खराब आवास व्यवस्था का स्वास्थ्य पर खराब प्रभाव पड़ता है। आवास और स्वास्थ्य एक दूसरे से जुड़े हुए हैं तथा ये दोनों औद्योगिक श्रमिक की कार्य कुशलता पर बुरा प्रभाव डालते हैं। इससे कई प्रकार की बीमारियाँ पैदा जाती हैं।

2. खराब गृह-व्यवस्था के कारण ही श्रमिकों में प्रवास की प्रवृत्ति (Migratory Character of Labour) का प्रोत्साहन मिलता है। भारतीय श्रमिक शमीण क्षेत्रों से आकर औद्योगिक क्षेत्रों में कार्य करते हैं। लेकिन ग्रामीण और शहरी आवास में रात दिन का अन्तर देखने को मिलता है। खूली हवा, प्रकाश, शुद्ध जल तथा अच्छा वातावरण आदि का शहरी क्षेत्रों में अभाव होने के कारण वे कुछ दिन कार्य करते हैं और फिर वापिस अपने गाँव चले जाते हैं।

3. खराब आवास व्यवस्था के कारण कई सामाजिक बुराइयाँ (Social evils) उत्पन्न हो जाती हैं। उदाहरणार्थ—शराबखोरी, अनेतिकता, अपराध, जुआ खेलना आदि। औद्योगिक वस्तियों में स्त्री-पुरुष का अनुपात घनमान होने के कारण अनेतिकता को बढ़ावा मिलता है। श्रमिक बिना परिवार के रहने के कारण जुआखोरी, शराबखोरी, अपराध आदि बुराइयाँ का शिकार हो जाता है।

अपर्याप्त और खराब आवास व्यवस्था के कारण ही औद्योगिक अशान्ति, अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन आदि को प्रोत्साहन मिलता है। ये सभी औद्योगिक उत्पादन को कम करते हैं, जिसका राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

आवास व्यवस्था की इन अभावशाली परिस्थितियों से विवश होकर डॉ. राधाकमल मुखर्जी ने ठीक ही लिखा है कि "भारतीय औद्योगिक बस्तियों की दशा इतनी भयंकर है कि वहाँ मानवता को निर्दयता के साथ अज्ञानता से नष्ट किया जाता है। महिलाओं के सतीत्व का अपमान किया जाता है एवं देश के भावी आधार-स्तम्भ शिशुओं को प्रारम्भ से विष से सिंचित किया जाता है।"²

आवास की इन खराब दशाओं का चित्रण करते हुए श्री मीनू मसानी ने कहा था कि, "भगवान ने विश्व को बनाया, मनुष्य ने शहरो को और राक्षस ने गन्दी बस्तियों को बनाया।"

1952 में स्वर्गीय नेहरू ने वानपुर की आवास व्यवस्था को देखकर गुस्से में कहा था, "इन गन्दी बस्तियों को जला दिया जाए।"

1 Saxena R. C. : Labour Problems & Social Welfare, p 246.

2 Dr. R. K. Mukerjee : The Indian Working Class, p 230

आवास किसका उत्तरदायित्व ? (Housing Whose Responsibility ?)

सराब आवास व्यवस्था के कारण श्रमिकों की कार्यक्षमता पर प्रतिबन्ध प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों में प्रवासिता प्रौद्योगिक प्रगति, श्रमिक परिवर्तन, अनुव्यवस्था आदि सभी तत्त्वों के लिए सगुण आवास व्यवस्था जिम्मेदार है। कई सामाजिक सुरक्षा उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुवाखोरी, वेश्यागमन, अपराध आदि सराब आवास व्यवस्था के ही परिणाम हैं।

एक सभी बुरे प्रभावों को समाप्त करने हेतु एक अच्छी आवास व्यवस्था का होना आवश्यक है। हम यह चाहते हैं कि प्रत्येक व्यक्ति एक अच्छे मकान में सपरिवार सुखी और प्रसन्न रहे। एक अच्छी आवास व्यवस्था हेतु किंग जिम्मेदार बनाया जाए, यह एक महत्वपूर्ण प्रश्न है।

श्रमिकों का कहना है कि आवास व्यवस्था करना मालिकों का उत्तरदायित्व है। सरकार को इसके लिए कारखाना अधिनियम, 1948 में संशोधन कर इसमें शामिल किया जाए। जहाँ मालिक यह नहीं कर सकता है वहाँ श्रमिकों को आवास भत्ता दिया जाना चाहिए।

मालिकों का कथन है कि आवास व्यवस्था राज्य और स्थानीय निकायों द्वारा प्रदान की जानी चाहिए क्योंकि आवास व्यवस्था के लिए भूमि प्राप्त करना और मकान बनाना एक महंगी व्यवस्था है जो कि मालिक द्वारा वहन नहीं की जा सकती है।

सरकार के कथनानुसार आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व मालिकों का है क्योंकि अच्छी आवास व्यवस्था से प्राप्त लाभ मालिकों को ही प्राप्त होगा। अच्छी आवास व्यवस्था से श्रमिकों की प्रवासिता, अनुव्यवस्था, श्रमिक परिवर्तन, शराबखोरी, जुवाखोरी वेश्यागमन आदि दोष कम हो जाएंगे। श्रमिकों की कार्यक्षमता बढ़ेगी, उत्पादन अधिक होगा और इससे मालिकों के लाभ में वृद्धि होगी। कई समितियों व आयोगों ने भी आवास व उत्तरदायित्व के बारे में अपने अपने मत प्रकट विचार दिए हैं।

साही श्रम आयोग के अनुसार आवास का उत्तरदायित्व सरकार और स्थानीय निकायों का है। राष्ट्रीय योजना समिति ने कहा था कि इसका उत्तरदायित्व अनिवार्य रूप से मालिकों पर डाला जाना चाहिए। स्वास्थ्य सर्वेक्षण एवं विकास समिति 1946 ने भी आवास का दायित्व सरकार पर ही डाला है। श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाव दिया है कि आवास हेतु आवास मण्डलों (Housing Boards) की स्थापना की जानी चाहिए। आवास हेतु पूँजी वित्त का प्रदूषण राज्यों द्वारा किया जाना चाहिए और त्रिपक्षीय व्यवस्था बनाने का दायित्व मालिकों और श्रमिकों पर होना चाहिए।

आवास व्यवस्था का उत्तरदायित्व किसी एक पक्ष पर नहीं डाला जा सकता

क्योंकि यह समस्या एक जटिल समस्या है तथा इसमें भूमि प्राप्त करना और मकान बनाने हेतु माल तथा वित्त का प्रबन्ध करना आदि कठिनाइयाँ आती हैं, जिन्हें किसी एक पक्ष द्वारा हल करना आसान नहीं है। घन आवास व्यवस्था हेतु न केवल राज्य सरकारों को ही उत्तरदायी बनाया जाए बल्कि स्थानीय सरकारों और मालिकों को भी इस हेतु तैयार किया जाना चाहिए। यह एक समुक्त उत्तरदायित्व है जिसमें सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रों की सहायता, मालिकों तथा सरकारों का सहयोग अपेक्षित है।

गन्दी बस्तियों की समस्या (Problem of Slums)

भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की आवास व्यवस्था अच्छी नहीं है। वे गन्दी बस्तियों में रहते हैं। इन गन्दी बस्तियों को विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में अलग-अलग नामों से पुकारा जाता है। दम्बई में चाल (Chawl), मद्रास में चेरी (Cherry), कलकत्ता में बस्ती (Basti) और बानपुर में अहाता (Abatas) के नाम से जानी जाती हैं। इन औद्योगिक क्षेत्रों में गन्दी बस्तियों को प्रोत्साहन निर्माण नियमों में ढिलाई, श्रमिकों की उदासीनता, भूमि का ऊँचा मूल्य आदि के कारण मिला है। गन्दी बस्तियाँ हमारे देश का दरिद्रता की निशानी हैं। शिक्षा की कमी, अधिक जनभार और योजना के अभाव के परिणामस्वरूप गन्दी बस्तियों का विकास हुआ है।

गन्दी बस्तियाँ एक राष्ट्रीय समस्या बन गई हैं क्योंकि आवास मानव की एक प्रमुख आवश्यकता है जिसे पूरा करना प्रत्येक कल्याणकारी सरकार का दायित्व हो जाता है। इन गन्दी बस्तियों के कारण कार्य-कुशलता में कमी, अनैतिकता, शराबखोरी, जुआखोरी, औद्योगिक अशान्ति आदि रूपों में हमें भारी कीमत चुकानी पड़ती है। इसलिए गन्दी बस्तियों का उन्मूलन अत्यन्त आवश्यक है। 1952 में स्वर्गीय नेहरूजी ने बानपुर की गन्दी बस्तियों को समाप्त करने अथवा उन्हें जला देने के लिए कहा था। संसद सदस्य श्री बी शिवाराव ने भी इन गन्दी बस्तियों को समाप्त करने के लिए युद्ध स्तर पर कार्य करने को कहा था।

गन्दी बस्तियों की समस्या का हल तीन दृष्टिकोणों द्वारा किया जा सकता है। प्रथम, गन्दी बस्तियों की सफाई (Slum clearance) करना। यह एक दीर्घकालीन समस्या है। योजनाबद्ध तरीके से इस समस्या को हल करना होगा। दूसरा, गन्दी बस्तियों का सुधार (Slum improvement) करना। जहाँ गन्दी बस्तियों को साफ करना सम्भव नहीं है तथा सुधार सम्भव है, वहाँ यह कार्य किया जाना चाहिए। इसे वर्तमान समय में ही शुरू करना चाहिए। इसके लिए आवश्यक सुविधाएँ, उदाहरणार्थ सड़कें, बिजली और शिक्षा आदि प्रदान करनी चाहिए। तीसरी, गन्दी बस्तियों को रोकना (Slum prevention) का सरकार को कानून बनाना चाहिए जिसमें गन्दी बस्तियों को प्रोत्साहन नहीं मिले। योजनाबद्ध तरीके

से आवास व्यवस्था की जानी चाहिए। गृह निर्माण सम्बन्धी नियमों को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू किया जाना चाहिए।

गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में निश्चिन कार्यक्रम रचे गए हैं और उन पर व्यय किया गया है।

प्रथम पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई को आवास सम्बन्धी नीति का प्रावश्यक अंग माना गया। इसके लिए गृह-निर्माण की राशि 38.5 करोड़ रुपये में से योजना बनाकर व्यय करने का प्रावधान रखा गया था। दूसरी योजना में गन्दी बस्तियों की सफाई हेतु 20 करोड़ रुपये का प्रावधान रखा गया था जिसे बाद में घटाकर 13 करोड़ रुपये कर दिया गया। तीसरी पंचवर्षीय योजना में गन्दी बस्तियों के उप-पूजन और सुधार हेतु 28.6 करोड़ रुपये रचे गए थे। चौथी पंचवर्षीय योजना में इस कार्य हेतु 60 करोड़ रुपये का प्रावधान था। पाँचवीं पंचवर्षीय योजना में भी गन्दी बस्तियों के उन्मूलन तथा सुधार हेतु पर्याप्त धन दिया गया।

1958 में गन्दी बस्तियों की सफाई पर सलाहकार समिति (Advisory Committee on Slum Clearance) द्वारा दी गई रिपोर्ट में निम्न सिफारिशों की गई थी—

- 1 गन्दी बस्तियों की सफाई समस्या को नागरिक विकास समस्या का एक अभिन्न अंग माना जाए।
- 2 सुगमतापूर्वक कार्य चलान हेतु केन्द्रीय मन्त्रालय को यह कार्य-भार सौंप दिया जाए।
- 3 कार्य प्रारम्भ करने हेतु बम्बई, कानपुर, मद्रास, दिल्ली, बानपुर और अहमदाबाद की गन्दी बस्तियों का सुधार जाए।
- 4 वर्तमान गन्दी बस्तियों में आधारभूत सुविधाएँ—सड़क, प्रकाश, जल, चिकित्सालय, पाठशाला आदि की व्यवस्था की जाए।
- 5 अधिक गन्दी बस्तियों वाले औद्योगिक क्षेत्र में अधिक धनराशि का उपयोग किया जाए।

भारत में श्रमिकों तथा अन्य वर्गों के आवास पर भारत सरकार का विवरण 1985-86

भारत में मकानों की कमी के दो पहलू हैं—कम मकानों की अभाव और कम-तरतय का स्तर। आवास की यह समस्या कई वर्षों से लगातार अटिन होती रही है। इसके मुख्यतः तीन कारण रहे हैं—(1) जनसंख्या में तेजी से वृद्धि, (2) तीव्र गति से शहरीकरण और (3) मकानों की मरदा में अत्यन्त कम वृद्धि। गाँवों और शहरी की आवास समस्या में भी बहुत बड़ा अन्तर है। शहरी इलाकों में भीड़-भाड़, कम बस्तियों और अत्यधिक बस्तियों की समस्या है और ग्रामीण क्षेत्रों में पर्यावरण की स्थिति सही नहीं है तथा आवश्यक सेवाओं का अभाव है। भारत में

आवास समस्या का कोई भी व्यापक ह्रा दूँदते समय इन कठिनाइयों की अवहेलना नहीं की जा सकती ।

स्वाधीनता के पश्चात् भारत में काफी परिवर्तन आए हैं । स्वाधीनता के बाद लोगों को ज्यादा से ज्यादा रोजगार के अवसर उपलब्ध कराने और स्वास्थ्य की बेहतर देखभाल की नीतियाँ अपनाई गईं । इनसे अधिकांश लोगों की आयु बढ़ गई । दूसरी ओर जनसंख्या में वृद्धि के साथ-साथ लोगों की औसत आयु में भी बढ़ोत्तरी हुई । इन परिवर्तनों की स्पष्ट झुक इस बात में मिलती है कि मकानों की माँग करने वाले नए परिवारों की संख्या लगातार बढ़ रही है तथा वे बेहतर मकानों में रहने की इच्छा करने लगे हैं । अतः भारत में आवास नीति में जहाँ एक ओर मकानों की संख्या बढ़ाने पर बल दिया जाता है, वहीं लोगों को अपने निजी मकान बनाने के लिए भी प्रोत्साहित किया जाता है । हालाँकि भारी संख्या में लोगो का जीवन स्तर बेहतर हुआ है लेकिन यह बात भी स्पष्ट रूप से सामने आई है कि मूलभूत असमानताओं में कोई परिवर्तन नहीं हुआ है ।

आवास आवश्यकताएँ

संयुक्त राष्ट्र के एक अनुमान के अनुसार भारत जैसे विकासशील देशों में आवास की स्थिति को और बिगड़ने से रोकने के लिए अगले दो-तीन दशकों में प्रतिवर्ष एक हजार की आबादी के लिए आठ से दस मकान बनाए जाने चाहिए । यह अनुमान लगाया गया है कि 1971 तक प्रति हजार जनसंख्या के लिए केवल दो से तीन मकानों की वृद्धि हुई, जबकि जनसंख्या की वृद्धि को देखते हुए प्रति हजार आबादी के लिए पाँच मकानों की आवश्यकता थी । 1971 से 1981 के बीच यह वृद्धि दर बढ़कर प्रतिवर्ष चार मकानों की प्रति हजार हो गई । मकानों के मौजूदा स्तर में सुधार तथा पुराने मकानों के स्थान पर नए मकानों के निर्माण की आवश्यकता के कारण मकानों की कमी की समस्या और गहरी हुई है ।

संयुक्त राष्ट्र की आम सभा ने 1987 का वर्ष अन्तर्राष्ट्रीय रूप से 'आवासहीनों के लिए आश्रय वर्ष' के रूप में मनाने का निश्चय किया है । इसके मुख्य उद्देश्य हैं—(1) 1987 तक समीपवर्ती स्थानों पर रहने वाले निर्धनों व सुविधाहीन लोगों की स्थिति में सुधार लाने का प्रयास करना । (2) सन् 2000 तक निर्धनों व सुविधाहीन व्यक्तियों के लिए अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर अग्रणी, अग्रणी के सफलतापूर्वक विभिन्न साधनों और साधनों में सम्बन्धित उन्नत जानकारी का प्रदान करना । अन्तर्राष्ट्रीय रूप से मनाए जा रहे 'आवासहीनों के लिए आश्रय वर्ष' के निर्धारित उद्देश्यों को पूरा करने हेतु सरकार बचनबद्ध है ।

पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत आवास योजनाएँ

आवास-निर्माण एक ऐसी गतिविधि है जिसमें विशेषतया अत्यधिक श्रम की आवश्यकता पड़ती है । अतः इससे उमी प्रकार का विकास होता है जिसकी परिकल्पना भारत की विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में की गई है । साथ ही आवास-

निर्माण में प्रमुखता श्रमिकों को रोजगार मिलता है और अपेक्षाकृत निर्धन लोगो को प्राय होती है ।

सरकारी कर्मचारियों के लिए मकान बनाने के प्रतिरिक्त आवास-निर्माण में चौथी पंचवर्षीय योजना तक सार्वजनिक क्षेत्र की भूमिका कम रही है । तमाम के कुछ चुने हुए आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों को रियायती मकान दिए गए हैं । पांचवी पंचवर्षीय योजना के दौरान पहली बार शहरी क्षेत्र में खलाई जा रही योजनाओं के साथ-साथ ग्रामीण भूमिहीनों को भी आवास स्थल देने का प्रावधान किया गया ।

छठी योजना में यह स्पष्ट कहा गया है कि आवास एक बुनियादी आवश्यकता है और इसे प्रथम ही पूरा किया जाना चाहिए । आवास के संदर्भ में योजना के लक्ष्य इस प्रकार थे—(1) ग्रामीण भूमिहीन श्रमिकों को आवास स्थल प्रदान करना और निर्माण के लिए सहायता देना, (2) साधनों की पर्याप्त कमी को देखते हुए, सार्वजनिक क्षेत्र की सामाजिक आवास योजनाओं को इस प्रकार तैयार किया जाएगा कि इनसे अधिकधिक लोगों को लाभान्वित किया जा सके, विशेषकर आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लोगों के लिए जिसमें वे भुगतान करने में स्वयं को समर्थ पा सकें, और (3) स्त्रियों की समीक्षा करते हुए सस्ती वैकल्पिक निर्माण सामग्री का प्रयोग करके सार्वजनिक आवास योजनाओं में लागत को कम करने के विशेष प्रयास किए जाएंगे ।

सामाजिक आवास योजनाएँ

आवास समस्या केन्द्र तथा राज्य सरकारों के लिए चिन्ता का विषय रही है, क्योंकि लोगों की व्यक्तिगत तथा सामाजिक भलाई के लिए इसका बहुत महत्व है । स्वाधीनता के पश्चात् सरकार ने यह स्वीकार किया कि लोगों को आवास सुविधाएँ प्रदान करने के लिए राज्य की बहुत महत्वपूर्ण भूमिका है । परिणामस्वरूप, राज्य/केन्द्र सरकार की यह भूमिका उत्तरात्तर बढ़ती रही है कि आवास के लिए सरकारी व्यय में बराबर वृद्धि की जाती रही है ।

देश में चल रही सामाजिक आवास योजनाओं के संदर्भ में केन्द्र सरकार की भूमिका, इस विषय में, मोटे तौर पर सिद्धान्त निर्धारित करने, आवश्यक परामर्श देने, राज्य सरकारों तथा केन्द्र शासित प्रदेशों को ऋण और अनुदान के रूप में वित्तीय सहायता प्रदान करने और इन योजनाओं की प्रगति पर नजर रखने तक ही सीमित रही है । राज्य सरकारों और केन्द्र शासित प्रदेशों के प्रयासों को इन योजनाओं के अन्तर्गत परियोजनाएँ तैयार करने, स्वीकृति देने और इन्हें कार्यक्रम देने तथा सम्बन्धित निर्माण एजेंसियों को वित्तीय सहायता जारी करने के पूरे अधिकार दिए गए हैं । चतुर्थ पंचवर्षीय योजना के प्रारम्भ से राज्य को आवास सहित राज्य क्षेत्र की सभी योजनाओं के लिए 'एक मुक्त अनुदान' और 'एक मुक्त ऋण' के रूप में परी केन्द्रीय सहायता दी जाती रही है । परन्तु इन

विषय में राज्यों के लिए ऐसी कोई शर्त नहीं लगाई जाती कि वे विकास के किसी विशेष कार्यक्रम अथवा योजना पर कितना धन खर्च करें। आवास और निर्माण मन्त्रालय वीस सूत्री कार्यक्रम के अन्तर्गत चल रही योजनाओं की प्रगति पर भी नजर रखा है।

जून, 1982 तक देश में जो सामाजिक आवास योजनाएँ चल रही थी उनका विवरण (योजना शुरू होने के वर्ष सहित) इस प्रकार है—

(1) औद्योगिक श्रमिकों और समाज के आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए समन्वित रियायती आवास योजना (1952), (2) कम आय वाले वर्ग के लिए आवास योजना (1954), (3) बागान मजदूरों के लिए रियायती आवास योजना (1956), (4) मध्यम आय वर्ग आवास योजना (1959), (5) राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिए किराया आवास योजना (1959), (6) तन वस्तियों की सफाई/सुधार योजना (1956), (7) ग्रामीण आवास परियोजना (1957); (8) भूमि अधिग्रहण तथा विकास योजना (1959) तथा ग्रामीण क्षेत्रों में भूमिहीन श्रमिकों के लिए आवासीय स्थलों का प्रावधान (1971)।

बागान मजदूरों के लिए रियायती आवास योजना को छोड़कर, जो केन्द्रीय क्षेत्र में ही है, जुलाई, 1982 से सामाजिक आवास योजनाओं और भूमिहीन मजदूरों के लिए आवासीय स्थलों के प्रावधान की योजना का प्रायः आधार पर पुनः वर्गीकरण करके इनकी चार श्रेणियाँ बना दी गई हैं। ये हैं—(1) आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए आवास योजना, (2) कम आय वर्ग के लिए आवास योजना, (3) मध्यम आय वर्ग के लिए आवास योजना और (3) राज्य सरकारों के कर्मचारियों के लिए किराया आवास योजना।

आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना

गाँवों के भूमिहीन श्रमिकों के लिए आवास स्थल तथा निर्माण सहायता योजना 18 राज्यों और 6 केन्द्र शासित प्रदेशों में चलाई जा रही है। छठी योजना में इसके लिए लगभग 354 करोड़ रुपये रखे गए थे। इनमें से 170 करोड़ रुपये आवास स्थल प्रदान करने के लिए रखे गए थे और लगभग 184 करोड़ रुपये निर्माण सहायता के रूप में देने का प्रावधान था। योजना के अनुसार विभिन्न आवास स्थलों, सम्पर्क सड़कों और एक पक्का कुर्पा बनाने पर प्रति परिवार 250 रुपये के हिसाब से खर्च किया गया। प्रत्येक परिवार को 500 रुपये निर्माण सहायता के रूप में दिए जाएँगे। मकानों के निर्माण का खर्च योजना से लाभान्वित होने वाले परिवार स्वयं करेंगे।

अनुमान है कि मार्च, 1985 तक आवास सहायता पाने योग्य परिवारों की संख्या लगभग 145 लाख होगी। 77 लाख परिवारों की छठी योजना के प्रारम्भ होने से पहले ही आवासीय प्लॉट प्राप्त हो गए हैं और 68 लाख परिवार ऐसे बचे हैं जिन्हें आवास स्थल दिए जाने हैं। छठी योजना में शेष सभी भूमिहीन

परिवारों को आवासीय प्लॉट प्रदान करने का प्रस्ताव है। मार्च, 1985 तक 130 72 सात परिवारों का आवास स्थल प्रदान कर दिए गए हैं। छठी योजना में सहायता वाले योग्य 25 प्रतिशत परिवारों अर्थात् 36 लाख परिवारों को निर्माण सहायता प्रदान करने का भी प्रस्ताव है। राज्य सरकारें और लोगों द्वारा अपने प्रयासों से मकानों का निर्माण किया जा रहा है। इन सभी प्रयासों से मार्च, 1985 तक 31 35 लाख घर बनाए जा चुके हैं।

आवास वित्त

आवास तथा अन्य निर्माण गतिविधियों में आवास के लिए धन जुटाना सर्वाधिक महत्वपूर्ण पहलू है। आवास के क्षेत्र में सावंजनिक क्षेत्र की मूमिका उत्साहजनक होते हुए भी बहुत कम रही है। आवास के लिए अधिकतर पूंजी निजी क्षेत्र में ही लगने की आस है।

हालांकि आवास वित्त के लिए देश में हान ही में धनक विशेषज्ञ एजेंसियाँ बन गई हैं, लेकिन अब भी अधिकांश धन कुछ चुनी हुई वित्तीय संस्थाओं से ही प्राप्त होता है। इन संस्थाओं में भारतीय जीवन बीमा निगम, सामान्य बीमा निगम, आवास और शहरी विकास निगम (हुडको), कर्मचारी भविष्य निधि संगठन, इत्यादि शामिल हैं। राज्य आवास बोर्डों, आवास तथा शहरी विकास अधिकारियों, शीर्ष सहकारी आवास वित्त समितियों और राष्ट्रीयकृत व्यावसायिक बैंकों के जरिए भी धन प्राप्त होता है।

शहरी विकास

छठी योजना में छोटे और मझोले शहरी तथा कस्बा के विकास पर ध्यान दिया गया है। शहरी विकास को ग्रामीण विकास का पूरक माना गया है ताकि शहरीकरण की प्रक्रिया को प्रभावित करने वाली नीतियों से नगरीय और उनके पास पास के इलाकों के बीच सम्बन्ध सुदृढ़ हो सकें। छठी योजना का उद्देश्य है कि छोटे और मझोले नगरों को इस प्रकार विकसित किया जाए कि आवास, जल-आपूर्ति, संचार, शिक्षा, स्वास्थ्य और मनोरंजन आदि पर अधिक धन लगाया जा सके। इन शहरी में नए उद्योग स्थापित करने तथा अन्य गतिविधियों के लिए रचनात्मक प्रोत्साहन दिए जाएँगे और बिजली की सप्लाई तथा दूर संचार सुविधाओं में सुधार किया जाएगा। इन सद्यों को ध्यान में रखते हुए एक साल से कम जनसंख्या वाले छोटे और मझोले नगरों के विकास के लिए दिसम्बर, 1979 से एक केन्द्रीय योजना चलाई जा रही है।

छठी योजना अवधि के दौरान 231 छोटे और मझोले नगरों के समन्वित विकास के लिए केंद्रीय क्षेत्र में 96 करोड़ रुपये रंगे गए हैं। केंद्र सरकार प्राथम्य, परिवहन तथा अन्य प्राथमिक गतिविधियों से सम्बन्धित परियोजनाओं के लिए उनकी लागत का पचास प्रतिशत अथवा आठवां भाग रुपये, जो भी कम हो देगी। महाराष्ट्र के समय इस बात का ध्यान रखा जाएगा कि राज्य की एजेंसियों के

परियोजना के लिए इतना ही धन दिया है। राज्य सरकारें धरती और से भी इस समन्वित परियोजना के एक घन के रूप में जन भागीदारी, सफाई, तग वस्तुओं का सुधार तथा सामाजिक सुविधाओं पर धन खर्च करेंगे। योजना के अन्तर्गत केन्द्रीय सहायता से कम लागत में सफाई का प्रबन्ध करने का मद भी शामिल किया गया है। कम लागत पर सफाई की योजना के अन्तर्गत राज्य सरकारें 40 लाख रुपये के अलावा 15 लाख रुपये की अनिश्चित सहायता प्राप्त करने की भी अधिकारी हैं, बशर्ते कि वे अपने कोष से कम से कम 12 लाख रुपये की धन राशि कम लागत की सफाई योजनाओं पर खर्च करें। नगर और ग्राम आयोजन समूहों द्वारा परियोजना का मूल्यांकन किया जा चुका है। इस प्रकार 237 नगरों में से 235 नगरों का ध्यान किया गया है और 31 मार्च, 1985 तक 63.44 करोड़ रुपये की केन्द्रीय ऋण सहायता दी जा चुकी थी।

श्रम मन्त्रालय, वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 का विवरण

खान और बीडी श्रमिकों को आवास सुविधाएँ प्रदान करने के लिए निम्न-लिखित योजनाएँ बनाई गई हैं—

(i) टाइप I आवास योजना—इस योजना के अन्तर्गत खान प्रबन्धों को मकान निर्माण हेतु प्रति मकान 7,500 रु या मकान की वास्तविक लागत का 75 प्रतिशत जो भी कम हो, की दर से प्रतिपूर्ति की जाती है। इसके प्रतिरिक्त खान प्रबन्धकों को साधारण क्षेत्रों में 1,000 रु और काली मिट्टी तथा उभरी हुई मिट्टी वाले क्षेत्रों में 1,500 रु प्रति मकान की दर से विकास खर्च भी देय है ताकि खान स्थलों में मकानों को निर्मित किया जा सके और उन्हें पात्र कर्मचारियों को आवंटित किया जा सके।

(ii) टाइप-II आवास योजना—इस योजना के अन्तर्गत खान स्थलों पर श्रमिकों के लिए मकान निर्माण हेतु प्रति मकान 15,000 रु या मकान की वास्तविक लागत का 75 प्रतिशत, जो भी कम हो, अथवा मिश्रित खान प्रबन्धतन्त्रों की प्रतिपूर्ति की जाती है। इसके प्रतिरिक्त साधारण क्षेत्रों में 1,500 रु और काली मिट्टी तथा उभरी हुई मिट्टी वाले क्षेत्रों में 2,250 रु प्रति मकान की दर से विकास खर्च भी दिया जाता है।

(iii) अपना मकान स्वयं बनाओ—इस योजना के अन्तर्गत खानों और बीडी उद्योग नियोजित श्रमिक अपनी भूमि या राज्य सरकार के प्राधिकारियों द्वारा दी गई भूमि पर अपना मकान स्वयं बनाने के लिए 1,000 रु. की दर से वित्तीय सहायता और 4,000 रु. का व्यय मुक्त ऋण पाने के हकदार हैं।

(iv) प्राथमिक रूप से कमजोर वर्ग के लिए आवास योजना—यह योजना बीडी उद्योग में कार्यरत प्राथमिक रूप से कमजोर वर्गों पर लागू होती है। इस योजना के अन्तर्गत भूमि की व्यवस्था की जाती है और राज्य सरकार द्वारा मकान निर्मित किए जाते हैं ताकि उन्हें प्राथमिक रूप से कमजोर बीडी श्रमिकों

को धारण किया जा सके। राज्य सरकार को प्रति मकान के लिए 3000 रु या वार्षिक लागत का 50 प्रतिशत जो भी कम हो, की दर से प्रतिपूर्ति की जाती है।

(४) गोदाम और बंध शोध—यह योजना विशेषकर उन बाड़ी भूमियों को सहायता देने के लिए तयार की गई है जो बीड़ी कारखाना में निवेशित नहीं हैं और जिन्हें पास काम करने की कोई जगह नहीं है। ऐसे कामदारों को मकहारी समितियों के रूप में संगठित करने के उद्देश्य से उन्हें गोदाम/बन्ध शोध की लागत का 75 प्रतिशत तक वित्तीय सहायता के रूप में दिया जाता है ताकि वे अपनी साप्ताहिक वेतन से सहायता की सहायता के रूप में 100 रु और उनकी अपनी जमीन हो।

आवास समस्या के हल के लिए निर्माण एजेंसियाँ और सरकारी योजनाएँ

आवास राज्य का विषय है। केन्द्र सरकार की भूमिका इस क्षेत्र में राज्य सरकारों के निवासियों के समक्ष आसन्न करने और उनकी जीव पद्धतान करने अनुमति को बढ़ाने और काम लागत के महानों तथा परम्परागत सामग्री को सही और सुलभ हो गई है के स्थापन पर नई सामग्री के प्रयोग का साथ ही म उतके परिणामों का प्रचार करती और आवास तथा शहरी विभाग निगम निमिटड (ट्रस्ट्स), जीवन बीमा निगम (एम आई सी) तथा सादाय बीमा निगम (जी आई सी) के माध्यम से राज्य सरकारों तथा अन्य आवास अभिकरणों के लिए ऋणों की व्यवस्था करती तक सीमित रही है।

सरकार का यह प्रयास रहा है कि (1) मौजूदा आवासों की मरम्मत को सुरक्षित रखा जाए और इस तथ्या से दृष्टि की जाए (2) भूमिहीन मजदूरों के लिए आवास तथा स्थानों की व्यवस्था की जाए (3) आवास तथा नगर विभाग निगम और आवास बोर्डों जग मरम्मत अभिकरणों का समर्थन दिया जाए ताकि वे निम्न आय और मध्यम आय वर्गों के लिए आवास की व्यवस्था कर सकें (4) समाज के आर्थिक दृष्टि से कमजोर वर्गों के लिए आवास निर्माण को प्रोत्साहन दिया जाए (5) समाज के आर्थिक दृष्टि से कमजोर वर्गों के लिए सामूहिक विधि के उपयोग पर बल दिया जाए और (6) सही भवन निर्माण सामग्री का महान अनुसंधान एवं विकास किया जाए।

निर्माण एजेंसियाँ

राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम लिमिटेड—राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम लिमिटेड की स्थापना 1960 में एक लिमिटेड उद्देश्य से की गई थी कि मरम्मत कर के प्रति रुपा का विकास हो निर्माण लागत को कम किया जाए और सुगम तथा बट्टा इमारतों में निर्माण काय धारम्भ किया जा सके। राष्ट्रीय भवन निर्माण निगम विशेष तथा अतिम निर्माण कार्यों का हाथ में लेता है और उन्हें पूरी तरह से नकार

करके देना है। निर्माण के साथ-साथ भवन की योजना और डिजाइन भी निगम ही बनाता है। निगम ने लीबिया तथा ईराक में विभिन्न कार्य हाथ में लिए हैं जिनमें हवाई अड्डे, रिहायशी मकान वरिष्ठों छात्रावास, होटल, विश्वविद्यालय तथा जल-मल निकास प्रणालियों का निर्माण शामिल है।

घाबास और शहरी विकास निगम—घाबास और शहरी विकास निगम (हुडको) केन्द्र सरकार का एक उपक्रम है। इसे 1970 में निर्माण और घाबास मन्त्रालय के अन्तर्गत स्थापित किया गया था। यह एक शीर्ष संगठन है जिनका मुख्य काम देश में घाबास-निर्माण तथा शहरी विकास कार्यक्रम के लिए ऋण प्रदान करना है। ऐसा करते हुए यह निगम निम्न आय वर्ग और आयिक रूप में कमजोर वर्ग के लोगों के लिए घाबास-निर्माण को प्राथमिकता देता है।

यह निगम मुख्य तौर पर सरकार के शैयरी के माध्यम से भारतीय जीवन बीमा निगम से ऋण लेकर और अल्पकालीन ऋण पत्र जारी करके अपने लिए धन जुटाता है। छठी योजना में हुडको द्वारा 600 करोड़ रुपये के ऋण और 1,050 करोड़ रुपये के संचे का प्रावधान था।

31 मई, 1985 तक कुल स्वीकृत ऋणों की राशि और वितरित राशि क्रमशः 1,731 74 करोड़ रुपये तथा 1,002 24 करोड़ रुपये है। अब तक स्वीकृत कार्यक्रमों की योजना लागत 2,642 38 करोड़ रुपये है। इससे 20 20 लाख मकानों के निर्माण में सहायता मिलेगी। इसके अतिरिक्त 'हुडको' से प्राप्त ऋण का उपयोग 1 78 लाख प्लॉटों को विकसित करने के लिए किया जा सकेगा। इनमें से लगभग 88 प्रतिशत प्लॉट समाज के कमजोर वर्गों और कम आय वर्ग के लोगों के लिए होंगे।

हिन्दुस्तान प्री-फैब लिमिटेड—हिन्दुस्तान प्री-फैब लिमिटेड, नई दिल्ली (जो पहले हिन्दुस्तान हाऊसिंग फॅक्ट्री लि के नाम से जानी जाती थी) सरकार का एक उपक्रम है। यह कम्पनी पूर्व सरचित गृहों के निर्माण के अतिरिक्त पूर्व सरचित प्रबलित सीमेंट कच्चीट के हिस्से, पूर्व प्रबलित सीमेंट कच्चीट के विजली के तन्ने, फीम कच्चीट के पैनल तथा विभाजन और विमदाहन खण्ड आदि विभिन्न प्रकार की निर्माण सामग्री बनाती है। इसमें लकड़ी की जुड़ाई का काम होता है और यहाँ इमारती लकड़ी को पकाने की उत्तर भारत की सबसे बड़ी भट्टी है। इसने व्यक्तिगत भवन निर्माताओं और निर्माण एजेंसियों के इस्तेमाल के लिए भवनों के कुछ पूर्वनिर्मित हिस्से का मानकीकरण किया है। औद्योगिक ढाँचों के लिए जो पूर्व निर्मित हिस्से इस कारखाने ने बनाए हैं उनमें टस्पान की बचन के साथ-साथ निर्माण लागत में कमी और निर्माण कार्यों के पूरा होने में तेजी आई है।

केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग—केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग (सी पी डब्ल्यू जी.) रेलवे, संचार, रक्षा सेवाओं, परमाणु ऊर्जा और आकाशवाणी के निर्माण कार्यों को छोड़कर, केन्द्र सरकार की सभी इमारतों के डिजाइन बनाने,

निर्माण रत रखा तथा मरम्मत करने का काम करता है। यह दिल्ली में राष्ट्रीय राजमार्गों के रख रखाव का काम करता है और केन्द्र शासित प्रदेशों व लोक निर्माण विभागों पर तकनीकी नियंत्रण रखता है। सार्वजनिक क्षेत्र के जिन प्रायश्चित्तों के पास लोक निर्माण इंजीनियरी संगठन नहीं हैं वे अपने निर्माण कार्य केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग अथवा सार्वजनिक क्षेत्र के निर्माण संगठनों और सलाहकार संगठनों का ही सीपते हैं। केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग अथवा सरकारी संगठनों के निर्माण और कार्य अनुबन्ध अपने हाथ में लेता है।

केन्द्रीय लोक निर्माण विभाग में वास्तुशास्त्र, शिल्प और वास्तुशास्त्र के साथ-साथ निर्माण कार्य तथा विभिन्न सेवाओं की व्यवस्था करने में उत्कृष्टतम विनियोजन प्राप्त कर ली है। विभाग में सशस्त्र वास्तु शास्त्र, डिजाइन तैयार करने के लिए एक केन्द्रीय डिजाइन-संगठन, परियोजनाएँ बनाने के लिए क्षेत्रीय एजेंसि और विभिन्न सेवाओं की व्यवस्था करने के लिए एक विद्युत् तथा यांत्रिक शाखा है।

औद्योगिक आवास से सम्बन्धित विधान

(Legislation Relating to Industrial Housing)

स्वतंत्रता से पूर्व हमारे देश में औद्योगिक आवास से सम्बन्धित एक ही अधिनियम था। वह भूमि अधिग्रहण अधिनियम, 1933 (Land Acquisition Act of 1933) था। इसके अन्तर्गत श्रमिकों हेतु मकान बनाने के लिए मालिकों को भूमि प्रदान करने में सहायता मिलती थी। अन्नक खान अधिनियम, 1946 (Mica Mines Labour Welfare Fund Act of 1946), कोयला तथा अन्न कल्याण अधिनियम, 1947 (Coal Mines Labour Welfare Fund Act of 1947) और लोहा तथा अन्न कल्याण अधिनियम, 1961 (Iron-ore Mines Labour Welfare Fund Act of 1961) आदि के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार के श्रमिकों के लिए गृह-निर्माण का प्रावधान रखा गया है। इसके अतिरिक्त कई राज्यों द्वारा भी आवास व्यवस्था के लिए अधिनियम पास किए गए हैं। उदाहरणार्थ—बम्बई आवास मण्डल अधिनियम 1948, मध्य प्रदेश आवास मण्डल अधिनियम 1950, 1955 का मैसूर आवास मण्डल अधिनियम, 1952 का हैदराबाद अन्न आवास अधिनियम, 1956 का पंजाब औद्योगिक आवास अधिनियम, 1955 का उत्तर प्रदेश औद्योगिक आवास अधिनियम, आदि। इन अधिनियमों के अन्तर्गत विभिन्न श्रमिक वर्गों के लिए आवास व्यवस्था के प्रावधान रखे गए हैं।

आवास योजनाओं की धीमी प्रगति के कारण

(Causes of Slow Pace of Housing Scheme)

आवास व्यवस्था का दायित्व सरकार, मालिक, अन्नक तथा अन्य संगठनों पर समुक्त रूप से है। इसी समुक्त उत्तरदायित्व की अज्ञान से चलते हुए देश की स्वतंत्रता के पश्चात् इन वर्गों द्वारा विभिन्न आवास योजनाएँ चलाई गई हैं। इन आवास योजनाओं द्वारा श्रमिकों की बढ़ती हुई आवास व्यवस्था की माँग की तुलना

में पूर्ति कम हुई है। आवास योजनाएँ धीमी गति से चली हैं। इसके कुछ प्रमुख कारण ये हैं—

1. सरकारी योजनाएँ लाल-फीताशाही का शिकार रही हैं। सरकारी कार्यों धीरे-धीरे होने से आवास योजनाओं की प्रगति भी धीमी दर से हुई है।

2. मकान निर्माण हेतु कच्चे माल की पर्याप्त मात्रा और समय पर मिलने में कठिनाई के कारण से भी धीमी प्रगति हुई है। सीमेण्ट, लोहा आदि माल पर्याप्त मात्रा में और समय पर नहीं मिल सका है।

3. कुछ औद्योगिक क्षेत्रों में श्रमिक 10 रुपये माहवार भी मकान किराया देने में असमर्थ होने से सरकार अधिक मकान बनाने में असमर्थ रही है।

4. मालिकों को सहायता तथा ऋण के रूप में मिलने वाली राशि के प्रतिरिक्त राशि प्राप्त करने में कठिनाई होती है।

5. भूमि अधिग्रहण करना, कच्चा माल प्राप्त करना आदि कठिनाइयों के कारण मालिकों द्वारा आवास योजना की प्रगति धीमी रही है।

6. श्रमिक अशिक्षित तथा अज्ञानी होने के कारण श्रम महकारी समितियाँ बनाने में असमर्थ हैं और इनके अभाव में निर्माण की गति को बढ़ाया नहीं जा सकता।

7. श्रम सहकारी समितियों को भी मकानों के निर्माण हेतु भूमि प्राप्त करने तथा कच्चा माल—सीमेण्ट, लोहा आदि प्राप्त करने में कठिनाई आती है। इससे श्रम सहकारी समितियों द्वारा बनाए जाने वाले मकानों की संख्या अधिक नहीं बढ़ सकी है।

सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास की सफलता हेतु उपाय (Measures for Successful Industrial Housing Scheme)

राज्य सरकारों, मालिकों और श्रम सहकारिताओं द्वारा सहायता प्राप्त औद्योगिक आवास योजना में अधिक रुचि नहीं दिखाई है। इसकी सहायता हेतु श्री वी. वी. गिरि (V V Giri) ने जो सुझाव दिए थे, वे अनुकरणीय हैं¹—

1. जो स्थान काम करने के क्षेत्रों से दूर हैं और उनमें श्रमिकों की वस्तियाँ बस जाती हैं वहाँ से श्रमिकों के आने-जाने के लिए राज्य सरकारों और स्थानीय संस्थाओं को यातायात की सुविधाएँ उपलब्ध करनी चाहिए।

2. श्रमिकों की बस्ती में सार्वजनिक सेवाएँ तथा अन्य दूसरी सुविधाओं को उपलब्ध किया जाना चाहिए, उदाहरणार्थ बाजार, डाकघर और स्कूल का प्रबंध।

3. जहाँ तक सम्भव हो सके प्रत्येक श्रमिक को एक घलम भूमि का टुकड़ा दिया जाए, जिसमें सभी प्रकार की सुविधाएँ हों। श्रमिकों को वहाँ अपने श्रम से मकानों का निर्माण करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

4 मजदूरी मुक्तान अधिनियम, 1936 में इस प्रकार संशोधन किया जाना चाहिए कि राज्य सरकारें सीधे श्रमिकों के वेतन में श्रृण की राशि प्राप्त कर सकें।

5. यह योजना उन औद्योगिक श्रमिकों के लिए भी काम में लाई जानी चाहिए जो राज्य सरकारों और केन्द्रीय सरकार के नीकर हैं।

6 जिन श्रमिकों के लिए मकान की व्यवस्था नहीं हो सकी है उनमें से कम से कम 20% के लिए भी यदि मालिक मकान बनवाना चाहें तो उन्हें यही हुई दर पर 3 से 5 साल तक के लिए वित्तीय सहायता और श्रृण देने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

7 वैधानिक रूप में बाध्य करने की नीति को काम में लाया जाना चाहिए तथा राज्य सरकारों को चाहिए कि वे मालिकों को उचित दर पर भूमि देने की व्यवस्था करें। वित्तीय सहायता और श्रृण देने की दिशा में भी प्राये कदम बढ़ाया जाना चाहिए।

8 यदि कोई अन्य योजना बनाई जाती है तो उसके लिए भी वित्तीय सहायता देने की व्यवस्था होनी चाहिए।

9. वित्तीय सहायता और श्रृण में घट्टि करके श्रमिकों की महकारी समितियों को प्रोत्साहन दिया जा सकता है। राज्य सरकार इन समितियों को 'न लाभ न हानि' के आधार पर केन्द्रीय भूमि देने की व्यवस्था कर सकती है।

10 श्रृण वापस लेने की रिक्तों में रियायत की जानी चाहिए, विशेष रूप से श्रमिकों की महकारी समितियों के लिए।

श्रम कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र (Definition & Scope of Labour Welfare)

विभिन्न समितियां, सम्मेलनों, कांग्रेसों द्वारा श्रम कल्याण की परिभाषा और क्षेत्र के विषय में भिन्न भिन्न विचार दिए गए हैं।

शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) के अनुसार 'श्रम कल्याण एक लचीला शब्द है जिसके एक देश से दूसरे देश में अलग-अलग अर्थ निकलते हैं। यह विभिन्न सामाजिक रीति-रिवाज, औद्योगिकरण की मात्रा और श्रमिकों का शैक्षणिक विकास आदि के अनुसार बदलता रहता है।'¹

श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र की व्याख्या करते हुए कृषि जांच समिति (Agricultural Enquiry Committee) ने अपने प्रतिवेदन में लिखा है कि श्रम कल्याण त्रिपक्षीय के अन्तर्गत श्रमिकों के बौद्धिक, शारीरिक, नैतिक एवं धार्मिक विकास के कार्यों को शामिल किया जाना चाहिए। ये कार्य चाहे सरकार, नियोजता या अन्य संस्थानों द्वारा ही क्यों न किए जाएं। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघ की एग्जिक्यूटिव प्रादेशिक सम्मेलन की द्वितीय रिपोर्ट के अनुसार, "श्रम कल्याण संघों, संघों और सुविधाओं को सम्झना जाना चाहिए, जो कारखानों के अन्दर या निकटवर्ती स्थानों

में स्थापित की गई हो ताकि उनमें काम करने वाले श्रमिक स्वस्थ और शान्तिपूर्ण परिस्थितियों में अपना काम कर सकें तथा अपने स्वास्थ्य और नैतिक स्तर को ऊंचा उठाने वाली सुविधाओं का लाभ उठा सकें।¹

जून, 1956 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन की 39वीं बैठक के अनुसार निम्नलिखित सेवाओं और सुविधाओं को श्रम कल्याण क्रियाओं के अन्तर्गत रखा गया है—

1 सस्थान में अथवा पास में भोजन की व्यवस्था ।

2 आराम और मनोरंजन की सुविधाएँ ।

3 जहाँ सार्वजनिक यातायात असमूचित अथवा व्यावहारिक है वहाँ श्रमिकों के जाने जाने के लिए यातायात की सुविधा ।

श्रम कल्याण क्रियाओं के क्षेत्र का सबसे यच्छा विवरण श्रम अनुसंधान समिति, 1946 (Labour Investigation Committee, 1946) द्वारा दिया गया है । इसके अनुसार, "श्रम कल्याण क्रियाओं में वे सभी क्रियाएँ शामिल की जाती हैं जो श्रमिकों की शारीरिक, शारीरिक, नैतिक और आर्थिक उन्नति के लिए की जाती हैं । ये कार्य चाहे नियोजित सरकार या अन्य संस्थानों द्वारा किये जाएं तथा साधारण अनुसंधान या विधान के अन्तर्गत श्रमिकों को जो मिलना चाहिए उसके अलावा किए गए हों । इस परिभाषा के अन्तर्गत हम आवास, चिकित्सा और शिक्षा सुविधाएँ पोषाहार (किण्टीन की व्यवस्था), आराम और मनोरंजन की सुविधाएँ, सहकारी समितियाँ, नर्सरी और पालने, सफाई की सुविधाएँ, सवेतन छुट्टियाँ, सामाजिक बीमा, ऐच्छिक रूप से अकेले अथवा समूह रूप से श्रमिकों के साथ में मालिक द्वारा बीमारी और मातृत्व लाभ योजनाएँ, प्रोविडेंट फण्ड ग्रेज्युटी और पेन्शन आदि का समावेश कर सकते हैं।"²

श्रम कल्याण के सिद्धान्त

(Principles of Labour Welfare)

श्रम कल्याण कार्य निम्नलिखित के आधार पर किया जाता है—

(1) उद्योग के सामाजिक उत्तरदायित्व का सिद्धान्त, (2) प्रजातान्त्रिक मूल्य का सिद्धान्त, (3) उचित मजदूरी का सिद्धान्त, (4) कार्यक्षमता का सिद्धान्त, (5) व्यक्तिगत विकास का सिद्धान्त, (6) सामूहिक उत्तरदायित्व का सिद्धान्त, (7) सम्पूर्ण कल्याण का सिद्धान्त ।

इस सिद्धान्तों का सक्षिप्त वर्णन लब्ध प्रतिष्ठ विद्वान् डॉ. देवेन्द्र प्रतापनारायण मिह ने इस प्रकार किया है—

(1) उद्योग के सामाजिक उत्तरदायित्व—उद्योग में कार्य करने वाले कर्मचारियों के कल्याण की व्यवस्था का उत्तरदायित्व उद्योगपतियों पर है । यह

1 Report II of the I. L. O. Asian Regional Conference, p. 3.

2 Report of Labour Investigation Committee, p. 345.

सामाजिक मान्यता का एक धर्म है। समाज कल्याण का आधार ही दो बातों पर निर्भर है—(1) दूसरों के दुःखा का जानने की क्षमता और उनको मदद करने की दृष्टि तथा (2) वास्तविकता की गीज करने की क्षमता।

इन्हीं दो स्तम्भों पर सामाजिक नीति की नींव डाली गई है। कर्मचारी वर्ग कमजोर है, मूखा है, बीमार है और उसमें अपने परिवार एवं समाज को उठाने की क्षमता नहीं है। इसलिए उद्योग की नीति सामाजिक दृष्टिकोण से दूसरों की मदद करने की क्षमता के रूप में होनी चाहिए। इसी आवश्यकता की पूर्ति के लिए मर्यादित एवं श्रमिक अधिनियमों का मूलन हुआ। गरीबों की रक्षा करना, नियोजितों का सामाजिक गर्म है। श्रमिकों का संगठित होना, मधो का निर्माण करना एवं प्राथमिकता भावना की जागृति के परिणामस्वरूप ही सामाजिक नीति के निर्माण की आवश्यकता पड़ी और उसमें शीघ्रता से सुधार होने लगा। राज्य, धर्म के आधार पर भी शोचनीय श्रमिकों के विकास के लिए आवास, शिक्षा एवं शारीरिक मजदूरी आदि पर ध्यान देना आवश्यक माना गया है। इस प्रकार के कार्य मजदूर संघों और शान्ति स्थापना में सहायक मान जाते हैं।

(2) प्रजातान्त्रिक मूल्य—श्रमिकों के कल्याण के लिए प्रजातान्त्रिक व्यवस्था होनी चाहिए जिसमें श्रमिकों का यह अधिकार हो कि वे अपने कार्यों की स्वाभाविक ढंग से पूरा करें। उन पर प्रतापक बन्धन न हो, जिम्मेदार व्यक्ति के रूप में अपने कार्यों को करने की उन्हें स्वतन्त्रता हो। कठोर बन्धन उद्योग की प्रगति के हित में नहीं होता इसलिए प्रजातान्त्रिक मूल्यों के आधार पर ही श्रमिक कल्याण की व्यवस्था हो सकती है।

(3) उचित मजदूरी का सिद्धान्त—यह मान्यता है कि श्रमिकों को उनकी स्तम्भतम आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए वेतन दिया जाए। यह तर्क कि श्रमिकों को धनेक प्रकार की कल्याणकारी सुविधाएँ दी जानी हैं, इसलिए वेतन कम दिया जाए, उचित नहीं है। उद्योगपतियों का यह कथन कि वे श्रमिकों को वेतन के ऊपर बोनस, भत्ता, पुरस्कार आदि देते हैं इसलिए अधिक वेतन की कोई विशेष आवश्यकता नहीं, तर्कगत नहीं है। इसके विपरीत, मजदूर उद्योगों में, जहाँ मजदूरी अधिक है, धर्म कल्याण की व्यवस्था भी उतनी है। यह सिद्धान्त श्रमिकों में आत्म विश्वास को बढावा देता है और मजदूर संघों को बनाए रखने में सहायक होता है।

(4) कार्यक्षमता का सिद्धान्त—मजदूर श्रमिक कल्याण का सर्व ही है कि श्रमिकों की कार्यक्षमता को उढाया जाए। कर्मचारी शिक्षा, पौष्टिक भोजन एवं सुन्दर आवास कार्यक्षमता का बढान में सहायक रहा है और रहेगा, उदाहरणार्थ जवान श्रमिकों के विकास के लिए मराठकारी व्यवस्था उनके बचपन के लिए निर्मा एवं उनकी शैक्षिक आवश्यकता की पूर्ति आदि।

(5) व्यक्तिगत विकास का सिद्धान्त—शैक्षणिक संस्थानों में श्रमिकों का महत्त्व एकमात्र व्यक्तिगत कार्य से ही सम्बन्धित है। उद्योग में श्रमिकों के व्यक्तिगत

विकास का प्रयास कैसे हो, क्या हो, यह वही उद्योगपति सोच सकता है जो मानव कल्याण के प्रति उदार हो। यह समझना है कि अचछा कर्मचारी वही हो जो स्वयं सोचने समझने, कार्य करने और उद्योग की प्रगति में सहायक बनने की क्षमता रखता हो। व्यक्तित्व के विकास के लिए श्रमिकों के रहन-सहन के स्तर को ऊँचा करना और उसके सोचने और कार्य में रचि लन के लिए जितना भी प्रयास सम्भव हो करना आवश्यक हो जाता है।

(6) सहउत्तरदायित्व—श्रम कल्याण के लिए श्रमिकों एवं नियोक्ताओं का सहउत्तरदायित्व है। एकमात्र नियोक्ता अथवा श्रमिक ही समस्याओं का निराकरण नहीं कर सकता। नियोक्ता श्रमिक-कल्याण के साधनों को प्रदान करा सकता है, पर उसका उपयोग करने वाले श्रमिकों का यह उत्तरदायित्व है कि वे उन कल्याण की सुविधाओं का सदुपयोग कर सकें।

(7) सम्पूर्ण श्रम कल्याण—सम्पूर्ण कल्याण उसी समय पूर्ण माना जा सकता है जब उद्योग के प्रारम्भ से ही नियोक्ता एवं श्रमिक उसका लाभ उठाएँ। यदि यह धारणा दिखावा मात्र हो तो उसे श्रम कल्याण की सजा नहीं दी जा सकती। श्रम कल्याण अधिकारी मात्र ही श्रम कल्याण नहीं कर सकता। इसके लिए सभी विभागों में सभी स्तर पर सभी अधिकारियों द्वारा पूर्णरूपेण प्रयास किया जाना चाहिए। इन्हीं आधार-बिन्दुओं पर लक्ष्यों को पूरा करने की परिकल्पना बनाई जाती है जिससे देश का कल्याण हो, श्रमिक एवं नियोक्ताओं में सौहार्द हो (अच्छे सम्बन्ध हो) और वे परिवर्तन की दिशा की ओर अग्रसर हों।

श्रम कल्याण कार्य का वर्गीकरण

(Classification of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण शब्द का एक व्यापक अर्थ में प्रयोग किया जाता है। श्रम कल्याण कार्यों को तीन वर्गों में रखा जा सकता है—

1. वैधानिक कल्याण कार्य (Statutory Welfare Work)—ये कल्याण कार्य हैं जो मालिकों द्वारा श्रमिकों को कानूनी तौर पर प्रदान किए जाते हैं। विधान में श्रमिकों के कल्याण हेतु न्यूनतम स्तर निश्चित कर दिए जाते हैं और इनका उल्लंघन करने वाले मालिकों को दण्डित किया जा सकता है। इनमें कार्यों की दशाएँ कार्य घण्टे प्रकाश, सफाई और स्वास्थ्य में सम्बन्धित विषय आते हैं।

2. ऐच्छिक कल्याण कार्य (Voluntary Welfare Work)—ये वे कल्याण कार्य हैं जो मालिकों द्वारा स्वेच्छा से किए जाते हैं। ये उदारवादी दृष्टिकोण पर आधारित हैं। यदि हम इन्हें गहराई से देखें तो इस प्रकार के कार्यों में न केवल श्रमिकों की कुशलता में वृद्धि होनी है बल्कि मालिक व श्रमिकों के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित होने से औद्योगिक झगड़ों में कमी आती है। इस प्रकार के कार्य ऐच्छिक समझौते जैसे वाई एम सी ए. (Y. M. C. A.) द्वारा भी प्रदान किए जाते हैं।

3 पारस्परिक प्रयत्न सयुक्त कल्याण कार्य (Mutual Welfare Work)—

ये कल्याण कार्य सयुक्त रूप में मानिकों और श्रमिकों द्वारा किए जाते हैं। इसमें श्रम सभा द्वारा श्रम कल्याण हेतु किए गए कार्य शामिल किए जाते हैं।

श्रम कल्याण कार्य का दूसरा वर्गीकरण भी दो श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है—

(I) कारखाने के अन्दर प्रदान किए जाने वाले कल्याण कार्य (Intra-mural Activities)—इसके अंतर्गत सम्मिलित किए जाते हैं जैसे शौचालय, कष्टीय भवन, विविधता सुविधा और विधायक कार्य आदि।

(II) कारखाने के बाहर के कल्याण कार्य (Extra mural Activities)—ये कारखाने के बाहर प्रदान किए जाते हैं और इनके अंतर्गत औद्योगिक और मनोरंजन की सुविधाएँ, सेनकूट और विविधता सुविधाएँ आदि का समावेश किया जाता है। बीमारी, बेरोजगारी, दुर्घटनाएँ आदि के समय दी जाने वाली वित्तीय सुविधाएँ भी इसके अंतर्गत आती हैं।

श्रम कल्याण कार्य के उद्देश्य

(Aims of Labour Welfare Work)

कल्याणकारी विधाया का उद्देश्य मानवीय प्राधिक और नागरिक प्राधार माना गया है।¹

1. मानवीय प्राधार (Humanitarian)—श्रम एक उत्पादन का मानवीय साधन है। श्रमिक कुछ सुविधाएँ अपने प्राप प्राप्त नहीं कर पाता है क्योंकि उनकी निम्न आय है। यह निर्णय है कि इन सुविधाओं को मानवीय प्राधार पर प्रदान किया जाता है।

2. प्राधिक प्राधार (Economic Basis)—श्रम कल्याण विधाया में श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि होती है। इससे उत्पादन में वृद्धि होती है तथा श्रम और पूँजी के बीच मधुर सम्बन्ध होने से औद्योगिक विवाद भी कम हो जाते हैं। प्राधिक उत्पादन से न केवल मानिक को ही लाभ प्राप्त होता है बल्कि समूचे देश और प्रत्येक समाज के वर्गों को भी होता है।

3. नागरिक प्राधार (Civic Basis)—श्रम कल्याण कार्यों में श्रमिकों के उत्तरदायित्व और इच्छा में वृद्धि होती है। यह अपने प्राधको एक अच्छा नागरिक समझन लगता है।

भारत में कल्याण कार्य की आवश्यकता

(Necessity of Welfare Work in India)

भारतीय श्रमिक दिन दगावा में कार्य करते हैं और उनमें कीमती विषयताएँ पाई जाती हैं—इन बातों पर विचार करते हुए कल्याण कार्य की आवश्यकता का अतिरिक्त प्राधारा पर अत्यन्त किया जा सकता है—

1. भारतीय श्रमिक की कार्य दशाएँ सराब हैं। वहाँ श्रमिकों को कार्य के अधिक घण्टे, अस्वस्थ वातावरण आदि के अन्तर्गत कार्य करना पड़ता है। इन दशाओं में कार्य करने के परचात् श्रमिक अपनी धनान को दूर नहीं कर सकता। वे कई सामाजिक बुराइयों का शिकार बन जाता है। उदाहरणार्थ धराबखोरी, जुधाखोरी, वैश्यागमन, अन्य अपराध आदि। अतः इन बुराइयों को समाप्त करने का एक मात्र साधन अम कल्याण त्रियाएँ प्रदान करना है।

2. अम कल्याण कार्य के अन्तर्गत शिक्षा चिकित्सा, नैलबुद मनोरजन, आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। इससे श्रमिकों व मानिकों के बीच मधुर सम्बन्धों को प्रोत्साहन मिल सकेगा। परिणामस्वरूप औद्योगिक शान्ति की स्थापना की जा सकेगी।

3. विभिन्न प्रकार की कल्याणकारी त्रियाओं से श्रमिक विभिन्न कारखानों की ओर आकर्षित होंगे। वे रुचि लेकर कार्य करेंगे और इसके परिणामस्वरूप एक स्थायी एवं स्थिर श्रम शक्ति (Permanent & Stable Labour Force) का उदय होगा।

4. अच्छी आवास व्यवस्था, केण्टीन, बीमारी और अन्य लाभों के रूप में कल्याणकारी कार्य करने के फलस्वरूप श्रमिकों की मानसिक दशा में परिवर्तन होगा। वे कारखाने में अपना योगदान समझ सकेंगे। इससे श्रमिकों की अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन आदि में कमी होगी और श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होगी।

5. केण्टीन, मनोरजन, चिकित्सा, मातृत्व और बाल कल्याण सुविधाएँ और शैक्षणिक सुविधाओं से समाज को कई लाभ प्राप्त होंगे। केण्टीन से श्रमिकों को सस्ता और अच्छा भोजन, मनोरजन से रिश्बनखोरी, धराबखोरी, जुधाखोरी आदि की नमाप्ति, बीमारियों को समाप्ति और मानसिक दक्षता तथा आर्थिक उत्पादकता आदि रूपों से सामाजिक लाभ (Social Advantages) प्राप्त होते हैं।

6. हमारे देश ने तीव्र आर्थिक विकास हेतु आर्थिक नियोजन का मार्ग अपनाया है। अतः विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं के लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु एक सन्तुष्ट श्रम शक्ति (Contented Labour Force) का होना आवश्यक है और इसके लिए अम कल्याण कार्य की आवश्यकता है।

भारत में कल्याण कार्य (Welfare Worksin India)

हमारे देश में कल्याण कार्यों पर द्वितीय महायुद्ध के परचात् ही ध्यान दिया जाने लगा। निर्मित वस्तुओं की माँग में वृद्धि, कीमती म निरन्तर वृद्धि, औद्योगिक क्षेत्रों में आवास समस्या, औद्योगिक अशान्ति आदि तत्त्वों ने सरकार मालिकों, श्रमिकों और अन्य सामाजिक कार्यकर्ताओं तथा सत्पाधों का ध्यान आकर्षित किया। अम कल्याण कार्य करने का श्रेय मुख्यतः निम्नलिखित तत्त्वों को है—

- (1) केन्द्रीय सरकार, (2) राज्य सरकार, (3) उद्योगपति या मालिक, (4) श्रमिक मध, (5) नमाज सेवा सत्पाएँ तथा (6) नगरपालिकाएँ।

1 केन्द्रिय सरकार द्वारा आयोजित कल्याण कार्य (Welfare Activities of the Central Govt)

दूसरे महायुद्ध तक श्रम कल्याण क्षेत्र में भारत सरकार द्वारा बहुत कम कार्य किया गया। सन् 1922 में प्रथम भारतीय कल्याण सम्मेलन (All India Welfare Conference, 1922) में कल्याण समस्याओं पर विचार किया गया तथा देश में कल्याण कार्य के सम्बन्ध पर अधिक जोर दिया गया। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के प्रभाव के कारण सन् 1926 में कल्याण कार्य के सम्बन्ध में चौकड़े तकत्रित करने हेतु प्रांतीय सरकारों को आदेश दिए गए। द्वितीय महायुद्ध तथा स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् श्रम कल्याण कार्य की ओर सरकार ने अधिक ध्यान देना शुरू किया। कायला घोर प्रथम पानों में श्रम कल्याण कोंगों की स्थापना तथा प्रमुख उद्योगों में प्रोविडेंट फण्ड आदि के शुरू करने में इस क्षेत्र में कल्याण कार्य की प्रोत्साहन मिला। भारत सरकार ने विभिन्न क्षेत्रों में श्रमिकों को कार्यदर्शाओं के नियमन और कल्याणकारी सेवाएँ प्रदान करने के लिए कई अधिनियम पास किए। सन् 1944 और सन् 1946 में कायला घोर प्रथम पानों में श्रम कल्याण कोंगों की स्थापना की गई त्रिनके अन्तर्गत मनोरजत, शिक्षा और चिकित्सा आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। कारखाना अधिनियम, 1948, पान अधिनियम, 1952, बागान श्रम अधिनियम, 1952, मोटर परिवहन कर्मचारी अधिनियम, 1961, मोटा पान श्रम कल्याण अधिनियम, 1961, आदि के अन्तर्गत वेस्टीन, पानों, विश्रामावय, पाने की सुविधाएँ चिकित्सा सुविधा और श्रम कल्याण अधिकारी नियुक्त करना, कार्य की दशाओं का नियमन आदि प्रावधान हैं। इनमें श्रमिकों के कल्याण में वृद्धि होती है तथा उनकी कार्यक्षमता बढ़ती है। उपरोक्त सभी कल्याण कार्य कानूनी हैं त्रिनको श्रमिकों को प्रदान करना प्रत्येक मासिक का दायित्व है।

कल्याण कार्य के सम्बन्ध में सैमानिक प्रावधानों के अतिरिक्त श्रम कल्याण कोंगों के निर्माण में भी एक महत्वपूर्ण योजना का मार्ग प्रशस्त किया गया है। इन कोंगों में अगदान स्वैच्छिक आधार पर श्रमिकों, सरकारों अनुदान, अर्धेदण्ड की प्राप्ति, ट्रेडयूनों में छूट, बेस्टीन के लाभ, निवेदाओं में प्रत्येक आय आदि में प्राप्त होता है। यह योजना सन् 1946 में बनाई गई। इस प्रकार क कोंग कई सरकारी संस्थानों में स्थापित कर दिए गए हैं। इनमें आन्तरिक और बाह्य सेवा, पुरुषवाचक और वाचनालय, रेडियो, शिक्षा और मनोरजत आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। विभिन्न संस्थानों और श्रम कोंगों द्वारा प्रयुक्त बेस्टीन, मासिकों और मासिक सेवा बेस्टीन को बनाने के लिए अनुदान भी दिए जाते हैं।

भारत सरकार के श्रम कल्याणकारी कार्य और व्यवस्थाओं तथा काम की गती का सुन्दर विवरण वारिक मर्ममें पत्र 'भारत 1985' में उप प्रकार दिया गया है—

कल्याण विधि अधिनियम, 1946 और बीडी कर्मचारी कल्याण उरकर (संगोपन) अधिनियम, 1981।

बागान मजदूर—गगान मजदूर अधिनियम, 1951 में बागान मजदूरों के कल्याण तथा बागानों में कार्य करने की शर्तों को नियमित करने का प्रावधान है। अधिनियम राज्य सरकारों द्वारा लागू किया जाता है। यद्यपि अधिनियम को 1951 में पारित किया गया था परन्तु यह 1 अप्रैल, 1954 से लागू किया गया। इस दिन से भी केवल यही प्रावधान लागू किए गए जो अग्रे किसी नियम निर्धारण के लागू किए जा सकते थे। सम्बन्धित राज्य सरकारों ने श्रम सन्धियों के निर्देशों का अनुसरण करते हुए अपने कानूनों का निर्माण तिनम्बर, 1955 से अप्रैल, 1959 तक की अवधि के दौरान किया।

बागान मजदूर अधिनियम, 1951 के कार्यान्वयन के दौरान अनुभव की गई कुछ कठिनाइयों को दूर करने के लिए तथा अधिनियम का क्षेत्र बढ़ाने के लिए बागान मजदूर (संगोपन) विधेयक, 1981 सतद् द्वारा पारित किया गया और 26 जनवरी, 1982 से लागू कर दिया गया।

यह अधिनियम जम्मू और कश्मीर को छोड़कर पूरे भारत में लागू है तथा इनके अन्तर्गत ऐसे समस्त चाय, काफी, रबड़, तिनकोना, इलायची बागान आते हैं जो 5 हेक्टेयर या अधिक क्षेत्रफल के हैं और जिनमें 15 या अधिक श्रमिक नियोजित हैं। अधिनियम के अन्तर्गत ऐसे श्रमिक जिनका मासिक वेतन 750 रुपये प्रतिमाह तक है, आते हैं। अधिनियम में अब बागानों के अनिवार्य पंजीकरण का प्रावधान है।

अधिनियम के अन्तर्गत, समस्त बागानों में आवासीय, मजदूरों और उनके परिवारों तथा ऐसे समस्त व्यक्तियों के लिए, जो कि बाहर निवास करते हैं परन्तु बागान में रहने की अपनी इच्छा लिखित में प्रकट कर चुके हैं अर्थात् कि वह 6 महीने की नौकरी कर चुके हों, निवास स्थान की व्यवस्था करने का प्रावधान है। बागानों में मजदूरों के लिए अस्पताल और प्रोपेडाल्य की भी व्यवस्था करना जरूरी है। कुछ बागानों में मजदूरों के बच्चों की शिक्षा के लिए प्राथमिक स्कूलों की भी व्यवस्था है। चाय बॉर्ड की सहायता से कुछ बागानों में लाभदायक हस्तकला जैसे—मिर्च, पुनाई और टोकरी बनाने का भी प्रशिक्षण दिया जाता है। यहाँ पर मनोरंजन की सुविधाएँ भी प्रदान की जाती हैं।

श्रम सुरक्षा—पंचटरी अधिनियम, 1948 श्रमिकों की सुरक्षा की गारंटी और स्वास्थ्य सुधार और समाज कल्याण की व्यवस्था का प्रावधान रखता है। यह उन पंचटरियों में, जिनमें 1000 या इससे अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं और शारीरिक थोटा, जहर या राज्य सरकारों द्वारा सूचीबद्ध बीमारियों के जोखिमों में सम्बन्ध रखने वाली पंचटरियों में सुरक्षा अधिशर्तियों की नियुक्ति का प्रावधान भी करता है। उनके अर्थात् तैयार अधिनियम और कानूनों को राज्य सरकार उनके पंचटरी निरीक्षणार्थ के द्वारा प्रत्यागित करती है।

गोदी मजदूर (रोजगार का नियमन) अधिनियम, 1948 के अधीन गोदी मजदूरों के स्वास्थ्य और कल्याण के उपाय सुनिश्चित करने तथा जो कर्मचारी गोदी मजदूर विनियम, 1948 की परिधि के अन्तर्गत नहीं आते, उनकी सुरक्षा करने के लिए गोदी मजदूर (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) योजना 1961 तैयार की गई थी।

पंचवटरी सलाह सेवा महानिदेशालय और श्रम संस्थान, बम्बई औद्योगिक कर्मचारियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण से सम्बन्धित मामलों पर सरकार, उद्योग और अन्य संस्थाओं को सलाह देने का सम्पूर्ण निवाय है।

जोगिम पर नियन्त्रण और व्यावसायिक स्वास्थ्य के बचाव तथा खतरनाक उत्पादन प्रतिस्पर्धाओं में कार्य करने वाले श्रमिकों की सुरक्षा के लिए सरकार ने समन्वित कार्रवाई योजना का राष्ट्रीय कार्यक्रम बनाया है। इस कार्रवाई योजना में काम के वातावरण में सुरक्षा तथा स्वास्थ्य के लिए सरकार, प्रबंध तथा श्रमिक संगठनों की जिम्मेदारियाँ निश्चित की जाती हैं।

वार्षिक रिपोर्ट 1985-86 का विवरण

अन्नक, लोहा अयस्क, मैंगनीज अयस्क और क्रोम अयस्क, चूना पत्थर तथा डोलोमाइट खानों और बीड़ी उद्योग में नियोजित श्रमिकों को कल्याण सुविधाएँ प्रदान करने के उद्देश्य से नियोजकों और राज्य सरकारों के प्रयासों को अनुपूरित करने के लिए इस सम्बन्ध में निम्नलिखित से सम्बन्धित कानूनों का अन्तर्गत कल्याण विधियाँ स्थापित की गई हैं—

- (क) अन्नक खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1946,
- (ख) चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1972,
- (ग) लोहा अयस्क/मैंगनीज अयस्क और क्रोम अयस्क खान श्रम कल्याण निधि अधिनियम, 1976,
- (घ) बीड़ी कर्मचार कल्याण निधि अधिनियम, 1976।

इन विधियों की स्थापना खनिज प्रदायक के उत्पादन या खपत या निर्यात पर और बीड़ी के मामले में निर्मित बीड़ियों पर उपकर लगा कर की गई है। इन विधियों से चलाए जा रहे कल्याण उपाय चिकित्सा सुविधाओं व विकास, आवास, पेयजल की आपूर्ति, आश्रितों को शिक्षा देने के लिए सहायता, मनोरंजन आदि से सम्बन्धित है। हालाँकि अधिकांश कार्यकलापों का मंचालन कल्याण संगठन द्वारा प्रत्यक्ष रूप से किया जाता है, लेकिन राज्य सरकारों, स्थानीय प्राधिकरणों, नियोजकों को अनुमोदित योजनाओं के कार्यान्वयन के लिए ऋण और आर्थिक सहायता भी दी जाती है।

विभिन्न कल्याण विधियों के अन्तर्गत अनेक योजनाओं को लागू करने के लिए देश में नौ क्षेत्र बनाए गए हैं, अर्थात् इलाहाबाद, बंगलौर, मुबनेश्वर,

भोलकाडा गोवा, जबलपुर, नागपुर, बरमा और हैदराबाद। प्रत्येक क्षेत्र का समय प्रसारी कल्याण आधुनिक होना है और उसकी सहायता करने के लिए सहायक स्टाफ भी भी व्यवस्था की गई है।

विभिन्न विधियों के अन्तर्गत कार्यक्रम और नीति तैयार करने के प्रयोजन हेतु त्रिपक्षीय केन्द्रीय और राज्य सलाहकार विभागों के गठन के लिए भी व्यवस्था की गई है। विभिन्न कल्याण विधियों के अन्तर्गत सभी समितियों का गठन हो चुका है और इन समितियों की नियमित बैठकें आयोजित की जा रही हैं।

कल्याण उपायों के लिए सर्व्वं म निम्नलिखित शामिल हैं—

- (i) जन स्वास्थ्य और मर्यादा म सुधार राशियों की रोकथाम और चिकित्सा सुविधाओं की व्यवस्था तथा उनमें सुधार
- (ii) शैक्षणिक सुविधाओं की व्यवस्था तथा उनमें सुधार
- (iii) जन जागृति की व्यवस्था तथा उसमें सुधार और पुनर्जागृति की सुविधाएँ,
- (iv) रहन सहन के स्तर में सुधार जिसमें आवास और पोषण, सामाजिक दण्डना म सुधार तथा मनोरंजन सुविधाओं की व्यवस्था शामिल है,
- (v) ऐसी अन्य कल्याण सुविधाओं तथा उपायों की जो निर्धारित किए जाएँ व्यवस्था तथा उनमें सुधार और
- (vi) राज्य सरकारों स्थानीय प्राधिकरणों या नियोजकों को केन्द्रीय सरकार द्वारा अनुमोदित किसी योजना की मदद के लिए अनुदान या आर्थिक सहायता देना।

निम्नलिखित एव देखरेख

विभिन्न कल्याण विधियों के अन्तर्गत चिकित्सा एव देखरेख की व्यवस्था करने और उत्तम सुधार करने के लिए विभिन्न स्थानों पर अस्पताल, शोधालय (एम्बोपैथिक और आधुनिक) निम्नानुसार स्थापित किए गए हैं—

(क) अस्पताल—अधिकांश स्थान अथवा कल्याण विधि के अन्तर्गत स्थान अस्पताल दो बरमा में (50 पलंगों वाला एक तपस्वि अस्पताल और 100 पलंगों वाला एक सामान्य अस्पताल), तिवरी जगपुर और बालिवेट (30 पलंगों के) में एक एक और तालपुर तथा साइदेपुर में (10 पलंगों के) दो स्थानीय अस्पताल स्थापित किए गए हैं। लोह अस्पताल, मैगनीज अस्पताल और प्रोम अस्पताल स्थान अथवा कल्याण विधि के अन्तर्गत चार केन्द्रीय अस्पताल जोडा, टिन्जा, बाराजमडा (50 पलंगों के) और बरोमानूर में (60 पलंगों का) एक एक स्थापित किए गए हैं। लोह अथवा कल्याण विधि के अन्तर्गत मंगूर (कनॉटक) में 10 पलंगों वाला एक अस्पताल और निम्नलिखित (परिषदीय अस्पताल) में एक अस्पताल स्थापित किया जा रहा है। लोह अथवा कल्याण विधि के अन्तर्गत 50 पलंगों वाले तीन अस्पताल—मंगूर (कनॉटक), सुविधाना, (परिषदीय अस्पताल) और मुरादाबाद (गिजराबाद) में एक-एक की स्थापना के लिए प्रस्तावित

अनुमति जारी कर दी गई है। बीडी श्रमिक कल्याण निधि के अन्तर्गत मुरडगज (उत्तर प्रदेश) में 50 पलंगों वाला एक अस्पताल और गुरनागज (उत्तर प्रदेश) में 10 पलंगों वाला एक अस्पताल स्थापित करने के प्रस्ताव पर विचार किया जा रहा है।

श्रीषघालय—अब तक विभिन्न वर्गों के कुल 211 चिकित्सा सस्थान स्थापित किए जा चुके हैं। इनमें बीडी श्रमिक कल्याण निधि एव चूना पत्थर और डोलोमाइट खान श्रमिक कल्याण निधि के अन्तर्गत 1985-86 के दौरान मजूर किए गए नमूने 12 और 2 श्रीषघालयों की संख्या भी शामिल है।

(ग) स्वास्थ्य सम्बन्धी कार्यक्रमों के अन्तर्गत निम्नलिखित योजनाओं में सहायन किया गया है—

(1) कैसर के मरीज (खान श्रमिकों) का इलाज करवाने के लिए अस्पतालों में पलंगों को आरक्षित करने की योजना यह योजना बीडी श्रमिकों पर भी लागू कर दी गई है। अस्पतालों में पलंगों को आरक्षित करने की प्रेरणा, कैसर से पीड़ित खान और बीडी कर्मचारियों का इलाज करने पर खर्च हुई वास्तविक लागत की प्रतिपूर्ति करने की व्यवस्था की गई है।

(2) तपेदिक से पीड़ित लौह / मैंगनीज / त्रिम अयस्क और अन्नक खान श्रमिकों के ग्रहोपचार सम्बन्धी योजना : तपेदिक से पीड़ित खान और बीडी श्रमिकों के ग्रहोपचार सम्बन्धी योजना के अन्तर्गत उपलब्ध फायदों का चूना पत्थर और डोलोमाइट खान और बीडी श्रमिकों को भी देन की व्यवस्था की गई है।

(3) खान और बीडी श्रमिकों के लिए तपेदिक अस्पतालों में पलंग आरक्षित कराने की योजना इस योजना में निम्नलिखित उपबन्ध किए गए हैं—

(i) आरक्ष प्रभार 3,600 रु प्रति वर्ष से बढ़ाकर 10,000 रु प्रति वर्ष कर दिए गए हैं।

(ii) पहले 9 महीनों की अवधि के लिए 50 रु प्रति माह की दर में दिए जाने वाले निर्वाह भत्ते की दर को बढ़ा कर अब उसे 12 महीनों की अवधि तक 150 रु प्रतिमाह कर दिया गया है।

(iii) वहिग्य और अन्तरंग मरीजों के लिए खाने के खर्च को प्रति दिन 2 रु. से बढ़ाकर प्रति मरीज के लिए 7 रु प्रति दिन कर दिया गया है।

(iv) पात्रता : पात्रता के लिए मजदूरी की अधिकतम सीमा को 500 रु प्रतिमाह से बढ़ाकर 1250 रु प्रतिमाह कर दिया गया है।

(4) खान प्रबन्धकों को एम्बुलेन्स वाहन की पूर्ण सम्बन्धी योजना : इस योजना के अन्तर्गत चूना पत्थर और डोलोमाइट खान प्रबन्धकों के सम्बन्ध में एम्बुलेन्स वाहन की खरीद के लिए विद्यमान व्यवस्था के अनुसार निर्धारित अनुदान सहायता की 30,000 रु की राशि को बढ़ाकर 55,000 रु कर दिया गया है।

शिक्षा—मान घोर बीड़ी श्रमिकों के बच्चों को द्वायवृत्तियों प्रदान करने के लिए 1975-76 से एक योजना चला रही है। यह योजना उन श्रमिकों के बच्चों पर लागू होती है जिनकी मासिक आय 1250 रु से अधिक नहीं है। द्वायवृत्तियों की दर 15 रु से 125 रु प्रतिमाह तक है। पात्रता की सीमा का 1250 रु से बढ़ाकर 1600 रु करने के प्रस्ताव पर यह मंत्रालय मंत्रिमंडल से विचार कर रहा है। वर्ष 1981-85 के दौरान 22789 विद्यालयों को मध्यम मानक श्रम कल्याण समिती द्वारा चलाए गए स्कूलों में बच्चों को दोपहर का भोजन व स्टेशनरी प्रदान की जाती है। निधि समिती के आवाम / छात्रावास भी स्थापित किए हैं। चुनाव पत्र पर घोर डोनोंमाइंट मान तथा लोह प्रयत्न / मैगनीज प्रयत्न / ग्राम प्रयत्न श्रमिकों के स्कूल जाने वाले बच्चों को परिवहन सुविधा प्रदान करने के लिए प्रवर्तकों को बस की वास्तविक लागत का 50 प्रतिशत या सामान्य बस के लिए एक लाख रुपये घोर मिनो बस के लिए 50,000 रु जो भी कम हो की सहायता देने हेतु एक योजना प्रारम्भ की गई है। इसके अतिरिक्त जिन बीड़ी श्रमिकों की मासिक परिवारिक आय 600 रु से अधिक नहीं है उनके बच्चों का एक जोड़ा डस देने की योजना भी लागू की गई है।

जसपूर्ति—मान प्रवर्तकों का मध्यम मानक श्रम निधि के अंतर्गत जनपूर्ति योजनाओं के लिए अनुमानित या वास्तविक लागत का 75 प्रतिशत जो भी कम हो घोर आय निधियों के सम्वय से 50 प्रतिशत की दर से राशि दी जाती है।

मनोरंजन—श्रमिकों को मनोरंजन सुविधाएं प्रदान करने के लिए बहुसंघीय संस्थान पर अतिरिक्त तिनेमा यूनिट कल्याण केन्द्र तथा उप कल्याण केन्द्र व पुस्तकालय स्थापित किए गए हैं। इसके अतिरिक्त सांस्कृतिक घोर मनोरंजन समारोह, टूर्नामेंट भी नियमित अंतराल पर आयोजित किए जा रहे हैं। रहिया का घोर प्रोजेक्टों की शरीर के लिए मान प्रयत्नकों का सहायता प्रदान भी मजूर किया जा रहा है। मान श्रमिकों के लिए भ्रमण एवं प्रत्यक्ष दौरे की भी योजना बनाई गई है जो उन्हें महत्वपूर्ण शैक्षणिक व श्रमिकों को देगन का अवसर प्रदान करती है। प्रति दौरे के लिए 10000 रु की विलोप सहायता दी जाती है। बीड़ी श्रमिकों के लिए (दिन पर माना बीड़ी श्रमिक भी मान है) तीन सप्ताह सामाजिक घोर सांस्कृतिक कार्यक्रम आयोजित करने के लिए एक योजना प्रारम्भ की गई है। मध्यम / लोह प्रयत्न / चुनाव पत्र पर घोर डोनोंमाइंट माना से नियोजित कर्मचारियों के लिए भ्रमण एवं प्रत्यक्ष दौरे का एक अथवा योजना लागू कर दी गई है।

बीड़ी श्रमिकों को सहकारी सघों में सम्मिलित करना—परीव बीड़ी श्रमिकों

को (जिनकी सरया अनुमानत 35 लाख है) मुनाफाखोरो के चगुन से प्रौर उनकी शोपगारमक त्रियाओ से बचाने के उद्देश्य से सरकार उन्हें सहाकारी सधो मे सगठित करने पर विचार कर रही है। वीडो श्रमिको को सहकारी सधा को सगठित करने के लिए एक अत्रंतनिक सलाहकार की नियुक्ति की गई, जिन्होन प्रपनी रिपोर्ट प्रस्तुत कर दी है और श्रम मन्त्रालय सम्बन्धित राज्य सरकारों से परामर्श करके इस पर विचार कर रहा है। इस बीच, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन से "वीडो श्रमिको मे औद्योगिक सहकारिता को बढावा देगा" नामक परियोजना सम्बन्धी एक विचार प्राप्त हुआ है मन्त्रालय जिसकी जांच कर रहा है।

परिवार कल्याण—श्रम मन्त्रालय अपने कल्याण प्रभाग मे स्थापित जनसख्या सेल के तहत परिवार कल्याण कार्यक्रमो को समन्वित कर रहा है। यह कार्यक्रम जनसख्या शिक्षा और परिवार कल्याण के बारे मे यू एन डी पी / आई एल ओ से सहायता प्राप्त परियोजनाओ की तहत चलाया जाता है।

अब तक नौ परियोजनाएँ पूरी की जा चुकी हैं। चल रही परियोजनाओ की सूची निम्न प्रकार से है—

(i) संगठित क्षेत्र मे परिवार कल्याण कार्यकलाप को बढावा देने के लिए द्विपक्षीय सहयोग टैक्सटाइल लैजर एसोसिएशन, इलाहाबाद।

(ii) औद्योगिक बागानो मे परिवार कल्याण शिक्षा-भारतीय चाय एसोसिएशन।

(iii) व्यापक परिवार कल्याण शिक्षा कार्यक्रम आन्ध्र प्रदेश सरकार।

(iv) संगठित क्षेत्र के कर्मचारो के लिए परिवार कल्याण शिक्षा महाराष्ट्र सरकार।

(v) भारतीय चाय एसोसिएशन परिवार कल्याण परियोजना की असम शाखा (ए बी आई. टी ए)।

(vi) कर्मचारी राज्य बीमा योजना परिवार कल्याण परियोजना।

(vii) ए आई पी ई परिवार कल्याण परियोजना (फेज-II) आल इंडिया आर्गनाइजेशन ऑफ एम्प्लायर्स।

(viii) ई एफ आई परिवार कल्याण परियोजना (फेज-II) भारतीय नियोजक मध।

इस तरह की निम्नलिखित परियोजनाओ पर विचार किया जा रहा है—

(i) ग्रामीण श्रमिको की परिवार कल्याण शिक्षा के लिए केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड की परियोजना केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड।

(ii) वीडो श्रमिको के लिए परिवार कल्याण शिक्षा परियोजना—श्रम मन्त्रालय।

आदिश्रमिण (प्रोटोटाइप) योजना—सांविधिक कल्याण निधि अधिनियमों

के लक्ष्यों को प्राप्त करने के उद्देश्य में प्रथम/श्री श्रमिकों और उनके परिवार के सदस्यों के लिए चिकित्सा सुविधाओं की व्यवस्था करने के उद्देश्य में निम्नलिखित प्रादिक्रमिक (प्रोटोकॉल) योजनाएँ बनवाई गई हैं—

1. तपेदिन के अवसरों में पत्तों को प्रारणित करना ।
2. चलते फिरते पित्रिमा यूनिट ।
3. कृत्रिम गर्भो की सफलता ।
4. कैम्प के इलाज के लिए पत्रिका को प्रारणित करना ।
5. मानसिक बीमारियों से पीड़ित श्रमिकों का इलाज ।
6. सरकारी अस्पतालों में पत्तों को प्रारणित करना ।
7. खातों के लिए चरमा की व्यवस्था ।
8. खात प्रशमो के लिए एम्बुलेंस गाड़ियों की व्यवस्था ।
9. प्रोपधानय का रख-रखाव करने के लिए प्रशमन-त्रो को महापना मनुदान ।
10. प्रोपधानय मेवाएँ उपनय कराने के लिए वित्तीय महापना ।
11. पात्र और गम्भीर दुर्घटना लाभ योजना ।
12. कुष्ठ रोग की दशा में महापना ।
13. तपेदिन के मरीजों का प्रोपधानय ।

राज्य सरकारों द्वारा किए गए श्रम कल्याण कार्य (Welfare Activities of the State Governments)

केन्द्रीय सरकार के प्रतिरिक्त विभिन्न राज्य सरकारों द्वारा भी जन्यागकारी कार्य किए गए हैं । महाराष्ट्र, गुजरात व राजस्थान में श्रम कल्याण केन्द्र (Labour Welfare Centres) खोल जाते हैं । इन श्रम कल्याण केन्द्रों पर महिला विभाग और पुरुष विभाग हैं । महिला विभाग में महिला दर्जों तथा महिला सुपरवाइजर होती हैं । महिला दर्जों श्रमिकों की स्त्रियों को मिलाई सम्बन्धी कार्य मिलाती हैं जबकि महिला सुपरवाइजर छोटे-छोटे बच्चों तथा महिलाओं को पढ़ाने का कार्य करती हैं । ये श्रमिकों के परिवारों में जाती हैं और इन प्रकार की क्रियाओं के विषय में जानकारी देती हैं । पुरुष विभाग में मेम सुपरवाइजर मनीष विभाग वेंच या बन्पाउण्डर होते हैं । मानसिक व बाह्य मेनहूद, बाधनायक पुनर्नायक, चिकित्सा सुविधा, रेडियो, निम्न दिस्ताना प्रादि सुविधाएँ पुरुष विभाग द्वारा प्रदान की जाती हैं । इनके उपर श्रम कल्याण निरीक्षण होता है जिसका कार्य सम्बन्धित कल्याण केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों को देखना तथा उनमें समन्वय स्थापित करना है । उत्तर प्रदेश, बिहार, मध्य प्रदेश, पश्चिम बंगाल प्रादि राज्य सरकारों में भी श्रम कल्याण केन्द्रों की स्थापना की है । इन केन्द्रों पर मनीष विभाग द्वारा मनीष की शिक्षा भी दी जाती है । इन केन्द्रों की मकरा पीछेगिक श्रमिकों की सहाय की सुसना में कम है । इन केन्द्रों की विभिन्न गतिविधियों को सुचारु रूप में

चलाने के लिए पर्याप्त वित्त व्यवस्था होनी चाहिए। महिला विभाग के अन्तर्गत महिला दर्जी द्वारा चलाए जाने वाले कार्य में वृद्धि करने हेतु अधिक सिलाई मशीनें खरीदनी चाहिए तथा उनकी समय-समय पर मरम्मत भी की जानी चाहिए। श्रमिकों के बच्चों की शिक्षा हेतु भी अधिक सुविधा प्रदान करनी चाहिए। इसके अतिरिक्त इन कल्याण केन्द्रों की प्रबन्ध व्यवस्था में श्रमिकों को भी हिस्सा दिया जाना चाहिए। प्रतिशिक्षित व्यक्तियों द्वारा केन्द्रों को चलाया जाना चाहिए। सरकार को कोई ऐसा विधान बनाना चाहिए जिससे मालिक भी कल्याण कार्यों में अपना योगदान दे सके।

नियोजकों या मालिकों द्वारा कल्याण कार्य (Welfare Work by Employers)

नियोजकों द्वारा कल्याण कार्य स्वच्छता से न करके विधान के अन्तर्गत प्रदान किए गए हैं। केप्टीन, पालने, विश्रामालय, स्नान घर, धोने की सुविधाएँ, चिकित्सा सुविधाएँ आदि विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत दी जाती हैं। कल्याण कार्य पर किए गए व्यय को मालिकों ने 'अपव्यय' (Wastage) माना है जबकि अब अध्ययन से पता चला है कि इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है और इसे अपव्यय न मानकर विनियोग (Investment) माना जाता है। अधिकांश उद्योगपति कल्याण कार्यों के प्रति अनुदार भावना रखते हैं। फिर भी अब प्रगतिशील तथा उदारवादी विचारधारा वाले मालिकों ने विभिन्न प्रकार के उद्योगों में श्रम कल्याण कार्य किए हैं, जो मुख्यतः निम्न प्रकार हैं—

(i) सूती वस्त्र उद्योग—बम्बई की सूती वस्त्र मिलों में चिकित्सालय, पालने, केप्टीन, अनाब की दुकानों की सुविधाएँ आदि प्रदान की जाती हैं।

नागपुर की एम्प्रेस मिल्स ने इस क्षेत्र में प्रगतिशील कार्य किया है। चिकित्सा सुविधाएँ सन्तोषप्रद हैं। एक पत्रिका का भी प्रकाशन किया जाता है। बीमारी लाभ कोष की भी स्थापना की गई है।

देहली क्लोथ एव जनरल मिल्स ने कर्मचारी लाभ कोष ट्रस्ट बना रखा है। यह श्रमिकों और प्रबन्धकों के चुने व्यक्तियों द्वारा चलाया जाता है। लम्बी बीमारी, शादी, दाह सस्कार और अच्छे विशेषज्ञों के इलाज आदि के लिए वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। हायर सिकेण्डरी, मिडिल तथा तकनीकी पाठशालाएँ चलाई जाती हैं। एक साप्ताहिक डी सी. एम गजट भी प्रकाशित किया जाता है।

मद्रास की बकिथम एव कर्नाटक मिल्स द्वारा अच्छा चिकित्सालय चलाया जाता है। महिलाओं को सफाई, बच्चों के पालन-पोषण, रोगों को रोकने आदि का ज्ञान देने हेतु विशेष कक्षाएँ चलाई जाती हैं।

बंगलौर में ऊनी, सूती और रेशम मिल्स द्वारा भी कल्याण कार्यों का अच्छा समन्वय किया गया है। चिकित्सालय, प्रभूति और बाल कल्याण केन्द्र आदि की सन्तोषप्रद सुविधाएँ उपलब्ध हैं।

यह अधिकांश सूती वस्त्र मिलों में भ्रम कल्याण कार्य सम्तीरण है। फिर भी इन कार्यों में विभिन्न केन्द्रीय सरसामता नहीं पाई जाती है।

(ii) जूट उद्योग (Jute Mills Industry)—इस उद्योग में भ्रम कल्याण कार्य करने वाली एक मात्र संस्था भारतीय जूट मिलों संघ (Indian Jute Mills Association) है। यह मानिकों की संस्था है। इसके द्वारा विभिन्न योजना में कल्याण केन्द्र खलाए जाते हैं। इसके द्वारा आन्तरिक व बाह्य गैल, मशीनरजत सुविधाएँ, पुस्तकालय, वाचनालय प्रयोगिक शालाएँ, श्रमिकों के बच्चों की शाग-वृत्तियाँ देना आदि कल्याणकारी कार्य किए जाते हैं।

(iii) इंजीनियरिंग उद्योग (Engineering Industry)—नई मिलों में चिकित्सालय, केण्टीन, शौचालय और मशीनरजत सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। टाटा आयरन एंड स्टील कंपनी द्वारा 8 चिकित्सालयों और अथारी मान मजता वाले घरपाल की व्यवस्था की गई है। प्रभूति और बाय कंपनी केन्द्र भी खलाए जाते हैं।

बागज, पीपी भीमण्ट, वमड़ा, रामाशिव, वरार्थे तेव आदि उद्योगों में आगनाल, चिकित्सालय, शिक्षा और मशीनरजत सुविधाएँ आदि मानिकों द्वारा प्रदान की जाती हैं।

(iv) बागान (Plantations)—इस उद्योग में भ्रम कल्याण कार्य हेतु बागान श्रम अधिनियम, 1951 (Plantations Labour Act of 1951) के प्रावधान रने गए हैं। मशीनर भीमारी हेतु बागानों में अथारणों की व्यवस्था है। अमम म 19 अथारणाल और 6 चिकित्सालय लाये गए हैं जहाँ सर बागान श्रमिकों का दलाज दिया जाता है। कल्याण कार्य हेतु अमम बागान श्रमिकों हेतु अमम अथ बागान कर्मचारी कल्याण वीप अधिनियम, 1959 (Assam Tea Plantations Employee's Welfare Fund Act of 1959) पास किया गया है। इस कार्य का निर्माण राज्य या केन्द्रीय सरकार के अनुदान, मानिकों व अथ दलर राशियाँ, ऐन्विशुन दान तथा अथ उपाय सर में दिया गया है।

कोयला, गोहा और अथरक की शाना में काम करने वाले श्रमिकों के कल्याण के लिए भ्रम कल्याण बागों की स्थापना की गई है। इन कार्यों की शलापना में चिकित्साल सुविधाएँ, आन्तरिक व बाह्य गैलकेन्द्र, मशीनरजत, आगनालय, पुस्तकालय आदि की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

श्रम संपर्कों द्वारा कल्याण कार्य (Labour Welfare by Trade Unions)

भारतीय श्रम संपर्कों का कार्य अथन मजदूरी व अथ शलापन उमरी कार्य शलापों व सुधार हेतु मानिकों में अथरं करने सर ही सीमित रहा है। अधिकांश के लिए रचनात्मक कार्य करने में उनका योगदान बहुत कम रहा है। अथरक सर नियंत्रण दान से इस क्षेत्र में अथना योगदान देन में अथरं नहीं रहा है। फिर भी कुछ सुधार

श्रम सघों ने अपने सीमित कोशों में श्रम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में अपना महत्वपूर्ण योगदान दिया है।

अहमदाबाद मूनी वस्त्र श्रम सघ (Ahmedabad Textile Labour Association) ने कल्याण कार्यों के क्षेत्र में प्रगतिशील कार्य किया है। यह सघ अपनी आय का 75% कल्याण कार्यों पर व्यय करता है। इसका प्रन्तर्गत 25 केन्द्र चलते हैं जहाँ पर सांस्कृतिक कार्यक्रम, वाचनालय, पुस्तकालय, आन्तरिक व बाह्य खेलकूद, मनोरंजन, चिकित्सा आदि सुविधाएँ उपलब्ध हैं। सघ द्वारा 9 शिक्षा संस्थाएँ चलाई जाती हैं, जिनमें 6 स्कूल, 2 अध्ययन भवन तथा 1 बालिका छात्रावास है। सघ द्वारा श्रमिकों के बच्चों को उच्च शिक्षा हेतु छात्रवृत्तियाँ भी दी जाती हैं। इस सघ द्वारा 'मजूर सन्देश' (Majur Sandesh) नाम का पत्र भी निकाला जाता है।

कानपुर की मजदूर सभा (Mazdoor Sabha) द्वारा भी श्रमिकों के कल्याण के लिए वाचनालय, पुस्तकालय और चिकित्सालय की सुविधाएँ प्रदान की गई हैं।

रेल नगरीय सघों ने भी अपने सदस्यों हेतु क्लब खोलना, सट्टकारी समितियाँ, मुकदमों की परीक्षा आदि रूठों में कल्याणकारी कार्य किए हैं।

इन्दौर की मिल मजदूर यूनियन (Mill Mazdoor Union, Indore) द्वारा एक श्रम कल्याण केन्द्र चलाया जाता है। यह केन्द्र तीन विभागों के अन्तर्गत चलाया जाता है—बाल मन्दिर, पुरुष केन्द्र और महिला मन्दिर। इन केन्द्रों पर शिक्षा, स्वास्थ्य, सिलाई, शारीरिक प्रशिक्षण आदि की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं।

अधिकांश श्रमिकों के मतभेदों ने श्रम कल्याण कार्यों में अधिक रुचि नहीं ली है। इसका सबसे प्रमुख कारण वित्तीय कठिनाई का होना है।

समाजसेवी संस्थाओं द्वारा कल्याण कार्य (Welfare Work by Social Service Agencies)

बुद्धि समाज सेवी संस्थाओं द्वारा भी श्रम कल्याण कार्य क्षेत्र में उल्लेखनीय कार्य किया गया है। इन संस्थाओं में बम्बई समाज सेवी लीग, 'सदा मदद समिति', 'बम्बई प्रेसीडेन्सी महिला मण्डल', 'वाई. एम. सी. ए.' आदि प्रमुख हैं। बम्बई की समाज सेवा लीग द्वारा रात्रिकालीन शिक्षण संस्थाएँ चलाई जाती हैं। इसमें श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार हुआ। पुस्तकालय, वाचनालय, स्कार्टिग, मनोरंजन व खेलकूद की व्यवस्था, सट्टकारी समितियों की स्थापना आदि सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। पूना और बम्बई की सेवा सदन समितियों द्वारा बाल व महिलाओं को सामाजिक, शैक्षणिक और चिकित्सा सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। ये सामाजिक कार्य कर्त्तव्यों को तैयार करने का कार्य भी करती हैं। पश्चिम बंगाल में महिला समितियों द्वारा गाँव-गाँव में जाकर शिक्षा प्रसार और सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा के कार्य किए जाते हैं। इस प्रकार श्रम कल्याण कार्यों के क्षेत्र में इन सामाजिक

सेवा संस्थाओं का योगदान बहुत महत्वपूर्ण और सराहनीय रहा है। इसके प्रचार, प्रसार और प्राप्ति के कारण हमारे देश में श्रमिक बन्धुत्व कार्य के क्षेत्र में कई कानून बनाए जा सके हैं।

नगरपालिकाओं द्वारा श्रम कल्याण कार्य (Labour Welfare Work by Municipalities)

नगर निगमों और नगरपालिकाओं द्वारा भी श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र में अपनी योगदान दिया गया है। अम्बई, बलकला, दिल्ली, बानपुर, मद्रास और अजमेर के नगर निगमों द्वारा महत्कारी माल समितिओं की व्यवस्था की गई है। अम्बई नगर निगम द्वारा एक माल माल कल्याण विभाग (Welfare Department) चलाया जाता है। बानपुर व अजमेर में नगर निगमों द्वारा श्रमिकों के कल्याण के लिए कार्य किया जाता है। बलकला नगर निगम द्वारा रात्रि शालाएँ, मिथु मठ तथा बेथीन आदि बस्तान की व्यवस्था है। दिल्ली और समिन्नाटु में प्रौद्योगिकी शिक्षा की सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। कई नगरपालिकाओं में प्राविष्ट पण्डितों का भी चलाई जाती है। अम्बई की औद्योगिक श्रमिकों के लिए 'पाल' कहा जाता है वहाँ श्रमिकों हेतु प्राथमिक तथा माध्यमिक, वाचनालयों तथा मनोरंजन सुविधाओं का प्रबन्ध किया जाता है।

श्रम कल्याण कार्य के विभिन्न पहलू (Various Aspects of Labour Welfare Work)

श्रम कल्याण कार्य के पहलू उद्योग की प्रवृत्ति, उसकी स्थिति काम में प्रगति एवं गठन के रूप और उद्योग परिस्थित पर निर्भर करते हैं। कुछ महत्त्वपूर्ण श्रम कल्याण कार्य के पहलू नीचे दिए गए हैं—

1. बेथीन (Canteens)—किसी भी औद्योगिक माध्यम में बेथीन के महत्त्व को स्वीकार किया गया है। इसका महत्त्व के श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुख तथा और कल्याण पर प्रभाव पड़ता है। इसका उद्देश्य मजदूरों को चापाहारपूर्वक भोजन सुलभ करना है। इससे श्रमिक एक दूसरे के अधिक निकट होते हैं और प्रगति का अनुभव करते हैं।

किसी भी उद्योग में बेथीन की महत्त्व के लिए यह आवश्यक है कि इसमें पर्याप्त व्यय हो। मात्र-मुफ्त जगह हो और अच्छे बालाकरण में बालाकरण में इसे स्थापित किया जाए। यह न लाभ न हानि (No Profit No Loss) के आधार पर चलाया जाना चाहिए। प्रबंधकों द्वारा इसे अनुदान दिया जाना चाहिए। टाटा आधारित एच ईटीन कम्पनी, बी. पी. एम., सिवर आदमों आदि द्वारा बहुत ही सुन्दर बेथीन सुविधाएँ प्रदान की गई हैं। बालाकरण अधिनियम 1948 तथा अधिनियम, 1952 के अनुच्छेद 250 या इसके अधिनियम श्रमिकों को पर बालाकरण तथा श्रमिकों के माध्यम द्वारा बेथीन की व्यवस्था करनी पड़ती है। बालाकरण अधिनियम, 1951 के अनुच्छेद 150 या इसके अधिनियम श्रमिकों को पर बेथीन की व्यवस्था करना आवश्यक है।

2 पालने (Creches)—छोटे बच्चों के लिए पालनों की व्यवस्था करना आवश्यक है क्योंकि महिला श्रमिक कार्य करती रहती हैं तथा बच्चों को मिट्टी आदि खान, गन्दे होन आदि से बचाने के लिए इसकी व्यवस्था आवश्यक है। भारत सरकार ने विभिन्न राज्य सरकारों को कानून द्वारा पालनों की व्यवस्था हेतु कानून बनाने का निर्देश दिया है। कारखानों में जहाँ 50 या इससे अधिक महिला श्रमिक कार्य करती हैं वहाँ पर पालनों की व्यवस्था की जानी चाहिए। खान अधिनियम व वागान अधिनियम में भी पालने की व्यवस्था करने का प्रावधान है।

श्रम अनुसंधान समिति, 1946 ने कहा था कि अधिकतर कारखानों में पालनों की स्थिति असन्तोषजनक है। कार्य के स्थान से यह व्यवस्था दूसरे कोने पर की जाती है जहाँ पर उनकी देखभाल के लिए कुछ भी प्रवन्ध नहीं किया जाता है और न ही बच्चों को खेलने के लिए खिलौन आदि की व्यवस्था की जाती है।

पालने की प्रचड़ी व्यवस्था होने पर बच्चे की माँ अपने बच्चे की सुरक्षा और आराम से रुचि लेकर कार्य करती है जिससे उसकी कार्य कुशलता बढ़ती है। मदुरा मिल्स, बकिंगम और कर्नाटक मिल्स तथा डी सी एम में पालनों की व्यवस्था सन्तोषप्रद है।

3. मनोरंजन सुविधाएँ (Recreational Facilities)—श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee) ने मनोरंजन सुविधाओं पर जोर दिया है। सारे दिन का यका हुआ श्रमिक कार्य की यकावट, नीरसता आदि को स्वयं के साधनों से दूर नहीं कर सकता। इस यकावट, नीरसता आदि को दूर करने हेतु नाटक, वाद-विवाद, सिनेमा, रेडियो, संगीत, वाचनालय, पुस्तकालय व पार्क आदि की सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। मनोरंजन की सुविधाओं के अभाव में श्रमिक कई सामाजिक बुराइयों (Social Vices) उदाहरणार्थ— शराबखोरी, जुवाखोरी, वेश्यागमन आदि का शिकार बन जाता है। मनोरंजन सुविधाओं की धार मालिकों व सरकारों द्वारा कोई विशेष ध्यान नहीं दिया गया था। श्रम अनुसंधान समिति ने सुझाव दिया है कि मनोरंजन की सुविधाएँ प्रदान करना मालिकों का ऐच्छिक उत्तरदायित्व होना चाहिए। उन पर किसी प्रकार का वैधानिक दायित्व नहीं होना चाहिए।

4. चिकित्सा सुविधाएँ (Medical Facilities)—श्रमिकों की कार्यकुशलता पर उनके स्वास्थ्य का प्रभाव पड़ता है। अच्छे स्वास्थ्य हेतु चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। बीमारी और खराब स्वास्थ्य के कारण श्रमिकों में अनुपस्थिति, श्रमिक परिवर्तन, श्रम प्रवासिता तथा औद्योगिक अकुशलता तथा अशान्ति को प्रोत्साहन मिलता है।

समूचे देश में ही चिकित्सा सुविधाएँ असमुचित तथा अपर्याप्त हैं। मालिकों द्वारा प्रदान की गई ये सुविधाएँ भी असन्तोषजनक हैं। श्रम अनुसंधान समिति ने कहा है कि चिकित्सा सुविधाएँ प्रदान करने का प्रमुख दायित्व सरकार का है फिर भी इन सुविधाओं हेतु मालिकों और श्रमिकों का सहयोग भी अपेक्षित है।

भारत का अधिनियम, १९४६ के अन्तर्गत कुछ राज्यों में विविध सुविधाओं की दृष्टि से हेतु विविध निरीक्षणों की नियुक्ति की गई है।

५ घोंघे और नहाने की सुविधाएँ (Washing & Bathing Facilities)—भारत का अधिनियम १९४८ के अन्तर्गत कपड़े धोने तथा गन्दे हाथ धोने का तथा नहाने का पूर्ण व्यवस्था का प्रदान है। श्रमिकों को अपने गन्दे कपड़े धोकर गुप्त तथा टीकन की व्यवस्था भी की गई है। भारत का अधिनियम के अतिरिक्त पाठ अधिनियम, मास्टर यातायात कर्मचारी अधिनियम, आगमन अधिनियम, आदि के अन्तर्गत घोंघे और नहाने की सुविधाओं के सम्बन्ध में प्रावधान किए गए हैं।

६ शैक्षणिक सुविधाएँ (Educational Facilities)—श्रमिकों में शिक्षा बढ़ी सुरक्षाओं की जननी है। एक श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार करना और इनकी सुविधाएँ प्रदान करना प्रत्येक समाजकारी राज्य का उत्तरदायित्व हो जाना है। शिक्षा से श्रमिकों की मानसिक दक्षता और आर्थिक उत्पन्नता में वृद्धि होती है। शैक्षणिक विकास का कारण शीघ्र यदि स उत्पन्न के विभिन्न तरीकों में परिवर्तन हो रहा है। इसमें वही श्रमिक अधिनियम हो सकता है जिसमें कुशलता प्राप्त करने की क्षमता है। एक अनुसन्धान समिति (Labour Investigation Committee) ने शिक्षा के सम्बन्ध में राज्यों पर विवेचनीय दृष्टि है। यही कारण है कि सन् १९५८ में श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Workers Education) की स्थापना की गई। इस बोर्ड के माध्यम से श्रमिकों की शिक्षा की शिक्षा में एक महत्वपूर्ण कदम लिया गया है। इस बोर्ड के अन्तर्गत सरकार द्वारा शिक्षा अधिकारियों (Education Officers) की नियुक्ति की जाती है। ये शिक्षा अधिकारी प्रादेशिक कार्यालयों में चुने हुए श्रमिकों की श्रम कानून तथा अन्य विषयों पर शिक्षा देते हैं। उन्हें श्रमिकों के अध्यापक (Workers' Teachers) कहा जाता है। ये शब्द से अपने सम्बन्धों में क्षमता और श्रमिकों में शिक्षा के प्रसार का कार्य करते हैं।

उपरोक्त अधिनियमों का अर्थ के विभिन्न पहलुओं का अध्ययन कराने पर हम यह निष्कर्ष निकालते हैं कि इन विभिन्न पहलुओं की प्रभावपूर्ण दृष्टि से लागू करने पर श्रमिकों की कार्य-क्षमता पर अनुसूचित प्रभाव पड़ता है। इन पर जो ध्यान दिया जाता है वह ध्यान ही होकर विनिर्माण माना जाता है क्योंकि इनके अधिनियम के अन्तर्गत कार्य-क्षमता तथा जीवन स्तर पर अनुसूचित प्रभाव पड़ता है। राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ता है, प्रति व्यक्ति आय बढ़ती है और लोगों का जीवन-स्तर उन्नत होता है। इन सब बातों को ध्यान में रखते हुए सरकार, श्रमिकों, अधिनियमों तथा समाज सभी हस्तियों का यह ध्यान हो जाना है कि वे समुचित रूप से निश्चित इन विभिन्न पहलुओं का प्रावधान करें। सरकार को अनुसूचित स्तर निर्धारित करने उनके प्रभावपूर्ण निदानों हेतु गंभीरता से मुहूर्त करना चाहिए। श्रमिकों की इन

वैधानिक दायित्व को पूरी तरह निभाना चाहिए। मालिकों को इस दिशा में एक उदारवादी और प्रगतिशील विचारधारा को अपनाना होगा। उन्हें इस व्यय को अपव्यय न समझकर विवेकपूर्ण विनियोग (Rationale Investment) समझना चाहिए क्योंकि इससे श्रमिकों की कार्य-कुशलता बढ़ती है और इसके परिणामस्वरूप उसके लाभों में वृद्धि होती है।

श्रम कल्याण कार्य को सरकार, मालिक और श्रम सघों द्वारा एक संयुक्त उत्तरदायित्व (Joint Responsibility) समझना चाहिए। कोई भी अकेला पक्ष इस कार्य को सफलतापूर्वक नहीं कर सकता है क्योंकि इस पर वित्तीय लागत अधिक आती है, जिसे अकेला पक्ष वहन नहीं कर सकता है।

हमारे देश में श्रम कल्याण कार्य के क्षेत्र में अच्छी शुरुआत कर दी गई है। फिर भी इस कार्य के मार्ग में कई बाधाएँ आती हैं जैसे श्रमिकों की प्रवासिता की विशेषता, श्रम सघों में प्रभावपूर्ण संगठन की कमी, श्रम सघों के पास कोषों की कमी, श्रमिकों की अनिश्चिन्ता तथा अन्य सामाजिक और आर्थिक दशाएँ जो वर्तमान समय में हमारे देश में हैं, लेकिन इन बाधाओं के बावजूद भी सभी पक्षों—सरकार, श्रम सघों और मालिकों को संयुक्त रूप से मिलकर यह करना चाहिए। इसे एक सुनिश्चित योजना बनाकर तेजी से लागू किया जाना चाहिए, सफलता अवश्य मिलेगी।



श्रम मन्त्रालय का ढाँचा और कार्य¹

श्रम मन्त्रालय का सम्बन्ध मुख्यतः औद्योगिक सम्बन्ध, मजदूरी, रोगग्रार, कर्मचारियों के न्याय तथा सामाजिक सुरक्षा आदि विषयों से है जिनका उल्लेख भारत के विधान की 7वीं अनुसूची की सघीय और समवर्ती सूचियों में किया गया है और यह मन्त्रालय इन मामलों के सम्बन्ध में राष्ट्रीय नीतियाँ निर्धारित करता है। रेलवे, खानों, तेल क्षेत्रों, मुख्य पत्तनों, बैंक, बीमा कम्पनियों (जिनकी शाखाएँ एक से अधिक राज्यों में हैं) तथा ऐसे अन्य उपक्रमों जिनका उल्लेख सघीय सूची में किया गया है और जिनके श्रम सम्बन्धों के लिए केन्द्रीय सरकार सीधे जिम्मेदार है, को छोड़कर धर्म नीति के कार्यान्वयन के लिए राज्य सरकारें सामान्यतः जिम्मेदार हैं, परन्तु केन्द्रीय सरकार सम्बन्ध बना सकती है। यह मन्त्रालय कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; कर्मचारी भविष्य निधि तथा प्रकीर्ण उपबन्ध अधिनियम, 1952 के कार्यान्वयन और खानों तथा बीड़ी उद्योग में श्रमिकों के सम्बन्ध में कल्याण निधि की व्यवस्था के लिए भी उत्तरदायी है। यह मन्त्रालय व्यक्तियों के कौशल को बढ़ाने के लिए उन्हें प्रशिक्षण मुविष्टाएँ प्रदान करता है, ताकि उनकी नियोज्यता बेहतर हो सके। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन तथा अन्तर्राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा संघ से सम्बन्धित सभी कार्यक्रमों के लिए यह मन्त्रालय नोडल संगठन के रूप में कार्य करता है। यह मन्त्रालय इन संगठनों की बैठकों और सम्मेलनों में प्रतिनिधियों के भाग लेने सम्बन्धी समन्वयन कार्य तथा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम मानकों और इन विषयों की अन्य विचारियों के कार्यान्वयन का कार्य करता है। श्रम मन्त्रालय को हाल ही में बनाए गए उत्प्रेषण अधिनियम, 1983 के अर्धीन भारतीय श्रमिकों को विदेशों में नौकरी पर जाने तथा उनकी वापसी सम्बन्धी कार्य भी सौंपा गया है। इन नए कार्य को सम्भालने के लिए उत्प्रेषण प्रोटेक्टर के मानक कार्यालयों सहित एक पूर्ण उत्प्रेषण प्रमाण जिम्मेदार है।

श्रम मन्त्रालय विभिन्न विषयीय सम्मेलनों और समितियों, श्रम सचिवों तथा सचिवों के सम्मेलनों के लिए सचिवालय की भी व्यवस्था करता है। श्रम मन्त्रालय का एक संगठनात्मक षाटें परिशिष्ट—1 पर दिया गया है।

इस मन्त्रालय के चार सम्बद्ध कार्यालय, 21 अधीनस्थ कार्यालय और 6 स्वायत्त मण्डल हैं।

सम्बद्ध कार्यालयों के महत्त्वपूर्ण कार्य इस प्रकार हैं—

(1) रोजगार और प्रशिक्षण महानिदेशालय सार देश में नीतियाँ, प्रक्रियाएँ तथा मानक निर्धारित करने और रोजगार सेवा प्रक्रियाएँ एवं व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के समग्र समन्वय के लिए उत्तरदायी है।

(2) मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय ऐसे उद्योगों और प्रतिष्ठानों में श्रम कानूनों के कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है जिनके सम्बन्ध में केन्द्रीय सरकार समुचित प्राधिकरण है। यह कार्यालय केन्द्रीय श्रमिक संगठनों से सम्बद्ध यूनियनों की सदस्यता के स्थापन के लिए भी जिम्मेदार है।

(3) कारखाना सलाह सेवा और श्रम विज्ञान केन्द्र महानिदेशालय कारखाना और गादियों में श्रमिकों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण से सम्बन्धित है। यह महानिदेशालय राज्य सरकारों द्वारा कारखाना अधिनियम, 1948 के कार्यान्वयन का समन्वय करने तथा इस अधिनियम के अधीन आदर्श नियम बनाने के लिए जिम्मेदार है। यह भारतीय गोदी श्रमिक अधिनियम, 1934 और उसके अधीन बनाए गए विनियमों तथा गोदी कर्मकार (सुरक्षा, स्वास्थ्य तथा कल्याण) योजना, 1961 को भी लागू करता है। यह औद्योगिक व्यावसायिक बीमारियाँ, औद्योगिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और औद्योगिक फिजियोलोजी में अनुसन्धान करता है। यह उत्पादिता, औद्योगिक इंजीनियरिंग, तकनीकी और प्रबन्धकोष सेवाओं में प्रशिक्षण भी देता है और औद्योगिक सुरक्षा में एक वर्ष की अवधि का डिप्लोमा पाठ्यक्रम भी आयोजित करता है।

(4) श्रम व्यूरो निदेशालय रोजगार, मजदूरी दरों, आय, औद्योगिक विवाद, कामकाज की दशाएँ आदि के दार में सांख्यिकीय तथा अन्य सूचनाएँ एकत्र और प्रकाशित करने के लिए जिम्मेदार है। यह औद्योगिक तथा कृषि श्रमिकों के सम्बन्ध में उपभोक्ता मूल्य सूचकांक सकलित और प्रकाशित भी करता है।

अधीनस्थ कार्यालयों में से अधिक महत्त्वपूर्ण कार्यालय और उनके कार्य इस प्रकार हैं—

(1) खान-सुरक्षा महानिदेशालय को खान अधिनियम, 1952 के उपबन्धों तथा उसके अधीन बनाए गए विनियमों और विनियमों को लागू करने का काम सौंपा गया है। इसके प्रतिरिक्त यह निदेशालय गैर-रोयला खानों सम्बन्धी प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 के अधीन बनाए गए खान प्रसूति प्रसुविधा नियमों को लागू करता है। यह निदेशालय खानों और तेल क्षेत्रों को लागू भारतीय विजली अधिनियम, 1910 के उपबन्धों का प्रवर्तन भी करता है।

(2) कल्याण निधि संगठन लौह अयस्क, मैंगनीज और ग्रेम अयस्क, अन्नक, चूना पत्थर तथा जेलोमाइट खानों और, वीही उद्योग में विद्यमान है जो सम्बन्धित उद्योग में नियुक्त श्रमिकों को कल्याण की वहावा देते हैं।

श्रम मन्त्रालय के छ स्वयत्त सगठनों द्वारा लिए जाने वाले कार्य निम्नलिखित हैं—

(i) कर्मचारी राज्य बीमा निगम कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के कार्यान्वयन के लिए उत्तरदायी है जिसमें बीमारी, प्रसूति और रोजगार के दौरान सभी चोट के मामलों में चिकित्सा सुविधा और ारुद लाभ की व्यवस्था है।

(ii) कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपवन्ध अधिनियम, 1952 के अधीन स्थापित कर्मचारी भविष्य निधि समूहन, भविष्य निधि, परिवार पन्धन तथा जमा सम्पद बीमा योजनाओं के लिए जिम्मेदार है।

(iii) राष्ट्रीय धान सुरक्षा परिषद् एक पजीकृत संस्था है। इस परिषद् का उद्देश्य प्रत्येक खतिज को धान सुरक्षा सन्देश देना और उसे सही प्रकार से सुरक्षा कार्यों के साथ सहयोजित कराना है।

(iv) राष्ट्रीय सुरक्षा परिषद् एक पजीकृत संस्था है, जो प्रसार और प्रसार के विभिन्न माधमों प्रमुक्त श्रम-दृश्य साधनों से धान श्रमिकों में सुरक्षा जागरूकता को बढ़ा देती है।

(v) केन्द्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड एक पजीकृत संस्था है, जो श्रमिकों को ट्रेड मयवाद के तकनीकी में प्रशिक्षण देने सम्बन्धी योजना संचालित करता है। श्रमिकों को उनके अधिकारों और कर्तव्यों का बोध कराना भी इस बोर्ड का कार्य है। बोर्ड ने ग्रामीण श्रमिक शिक्षा तथा त्रिपान्थक प्रौढ़ शिक्षा सम्बन्धी कार्यक्रम भी शुरू किए हैं।

(vi) राष्ट्रीय श्रम संस्थान एक पजीकृत संस्था है, जो कार्योंमुक्त अनुसन्धान करती है और ग्रामीण तथा शहरी शानो क्षेत्रों में ट्रेड यूनियन सान्देशन में मूलभूत श्रमिकों को और औद्योगिक सम्बन्धों, श्रमिक प्रवन्ध, श्रमिक कल्याण आदि से सम्बन्धित अधिकारियों को भी प्रशिक्षण प्रदान करती है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन¹

प्रथम विश्व-युद्ध की समाप्ति के पश्चात् सन् 1919 में राष्ट्रसंघ की स्थापना हुई जिसका एक लक्ष्य महान् उद्योगों में श्रमिकों की दिशा में सुधार करना भी था। इसी उद्देश्य के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना हुई और यह विश्व के विशाल जनसमूह के कल्याण का प्रतीक माना जाने लगा।

श्रमिक कल्याण के लिए सुझाव

श्रमिक कल्याण के लिए इसमें निम्नलिखित सुझाव दिए गए जिनका उल्लेख श्रमिक चार्टर में है—

(1) श्रमिकों को मात्र वाणिज्य की वस्तु न समझा जाए, उनका श्रम-विश्रय न किया जाए, उन्हें उतना ही महत्त्व दिया जाए जितना देश के किसी वरिष्ठ नागरिक को दिया जाता है।

(2) नियोजित एवं श्रमिकों को संगठन बनाने के पूर्ण अधिकार दिए जाएं जिससे वे अपने अधिकारों एवं कर्तव्यों का सुचारु रूप से पालन कर सकें। इस संधि का उद्देश्य बंध लक्ष्यों की प्राप्ति में सहायक होना है।

(3) श्रमिकों को देश एवं काल के अनुरूप उचित मजदूरी भ्रष्टाचार वेतन प्रदान किया जाए जिससे राष्ट्रीय जीवन-स्तर में गिरावट न आने पाए।

(4) घाठ घण्टे से अधिक किसी श्रमिक से कार्य न लिया जाए और कार्य की अवधि सप्ताह में 48 घण्टे से अधिक न हो।

(5) प्रत्येक श्रमिक को 48 घण्टे साप्ताहिक कार्य के बाद 24 घण्टे का अवकाश साप्ताहिक भी मिलना चाहिए। इसमें साप्ताहिक अवकाश की व्यवस्था भी हो।

(6) बच्चों के मानसिक एवं शारीरिक विकास में अवरोध उत्पन्न न हो, इसके लिए बच्चों से श्रम लेने पर रोक लगाने की व्यवस्था की जाए।

(7) स्त्री और पुरुष श्रमिकों को समान कार्य के लिए समान मजदूरी की व्यवस्था की जाए।

1 डॉ. देवेन्द्र प्रताप नारायण सिंह : औद्योगिक सम्बन्ध एवं श्रम समस्याएँ, पृष्ठ 440-48 का सारोप।

(8) देशी व्यवसाय निदेशी श्रमिकों के प्राधिकार प्रिया-वताओं में कोई अन्तर न किया जाए।

(9) प्रत्येक देश अपने श्रमिकों के लिए ऐसी व्यवस्था करे जिसमें उनको अपने कार्यों के सम्पादन में किसी प्रकार का अवरोध सह्युक्त न हो। दूसरे शब्दों में, सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था ऐसी होनी चाहिए जिसमें श्रमिक अपने कार्यों को उचित ढंग से घासे बढ़ा सकें।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय जेनेवा में स्थित है। इसकी शाखाएँ अन्य नौ देशों में भी हैं। इसका प्रमुख कार्य विषय-सामग्री इकट्ठी करना तथा अनुसंधान के कार्यों को संचालित करने में सहायता प्रदान करना है। यह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम बोर्ड के कार्य संचालन में भी महत्वपूर्ण भूमिका प्रदा करता है। सामाजिक एवं औद्योगिक व्यवस्था भी इसके कार्य-क्षेत्र में आती है। यहाँ से कई महत्वपूर्ण पत्रिकाएँ भी प्रकाशित होती हैं, जैसे—(1) अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक समीक्षा (मासिक), (2) उद्योग एवं श्रम (मासिक)। अन्तर्राष्ट्रीय कार्यालय में विभिन्न देशों के विशेषज्ञ कार्यरत हैं जो अपने देश के योजना-कार्यों के सम्बन्ध में महत्वपूर्ण परामर्श देते हैं। कार्यालय का मुख्य अधिशासी महानिदेशक रहना है। इन कार्यालय की एक शाखा सन् 1928 से ही भारत में कार्यरत है। भारत में यह सामाजिक एवं प्राधिकार विभाग विषयक सूचना प्रसारित करता है।

भारत और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन

भारत पर इस सगठन का उत्तरदायित्व इती बात से स्पष्ट हो जाता है कि भारत इस सगठन के साथ सहयोग करने अपने देश में सामाजिक न्याय के सिद्धान्तों को कार्यान्वित कर रहा है। पिछले 56 वर्षों से इस संगठन ने देश में शान्ति स्थापना में एवं उद्योगों में घावपत्री तनाव को दूर करने में सहायता प्रदान की है। भारतीय सविधान ने भी इस तथ्य पर जोर दिया है कि वह अपने नागरिकों के लिए सामाजिक, प्राधिकार एवं राजनीतिक न्याय की व्यवस्था करेगा। सविधान का यह प्रमुख उद्देश्य अन्तर्राष्ट्रीय सगठन का प्रमुख ध्येय है और यह तभी सम्भव है जब देश में जन-कल्याण द्वारा व्यक्तिगत स्वातन्त्र्य और सामाजिक न्याय की स्थापना की जा सके।

नागरिकों के मौखिक अधिकारों की सुरक्षा परम आवश्यक है। मौखिक अधिकारों की सुरक्षा के लिए सविधान में ऐसे मार्गदर्शक सिद्धान्तों की परिचालना की गई जो सभी समुदायों को स्वतन्त्रता देती है।

कार्यक्रम

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन के कार्यक्रमों पर विचार व्यक्त करने हुए श्रम प्रायोग ने यह सुझाव दिया है कि यदि भारत अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यक्रमों में सहयोग करता है तो उसके लिए यह आवश्यक हो जाता है कि वह उन कार्यक्रमों

द्वारा अपने यहाँ की श्रम व्यवस्था को सुधारने का प्रयास करे। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने सन् 1950 के बाद ऐसे कार्यक्रमों की प्रोत्साहित किया है जिनके द्वारा किसी देश के आर्थिक विकास में सहायता मिल सके। भारतवर्ष भी इससे अनेक रूपों में लाभान्वित हुआ है, उदाहरणस्वरूप, सन् 1951 में श्रम संगठन से हुए समझौते के अन्तर्गत तकनीकी सहायता, विशेषतः विशेषज्ञों के रूप में तथा प्रशिक्षण छात्रवृत्ति के रूप में मिली है। इन विशेषज्ञों में निम्नलिखित क्षेत्रों में कार्य किए हैं—(1) सामाजिक सुरक्षा, (2) उत्पादकता, (3) औद्योगिक प्रशिक्षण, (4) रोजगार सूचना, (5) सलाह, (6) दस्तकारी प्रशिक्षण, (7) लघु उद्योगों सम्बन्धी प्रशिक्षण, (8) औद्योगिक सम्बन्ध प्रशिक्षण, (9) श्रमिक शिक्षा, (10) औद्योगिक स्वास्थ्य, (11) खदानों की सुरक्षा, (12) प्रबन्ध में विकास, (13) औद्योगिक मनोविज्ञान तथा (14) औद्योगिक तकनीक आदि। इसके अतिरिक्त अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने नौ विशेष वित्त कोष कार्यक्रम भी दिए हैं। इन सभी कार्यक्रमों का मुख्य उद्देश्य भारत के औद्योगिक विकास की गति को तीव्र करना है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का श्रमिक आन्दोलन से सम्बन्ध

भारतवर्ष के श्रमिक आन्दोलन को गति देने में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भी महत्त्वपूर्ण योगदान दिया है। संगठन के उद्देश्य इस बात का स्पष्टीकरण करते हैं कि श्रमिक उन लक्ष्यों के आधार पर अपने और अपनी सत्ताओं को आगे बढ़ाएँ और अपने अधिकारों एवं कार्यों के प्रति जागरूक हो। श्रमिकों की ज्ञानवृद्धि के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन ने महत्त्वपूर्ण कार्य किए हैं। समय-समय पर भारतीय प्रतिनिधि अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलनों में सम्मिलित होते रहे हैं और अन्य राष्ट्रीय श्रमिकों से सम्बद्ध विचारों का आदान प्रदान करते हैं जिससे जागरण की नव-भावनाओं का उदय होता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का श्रम अधिनियम पर प्रभाव

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने भारतीय अधिनियम के विकास में भी सहायता प्रदान की है। अब तक भारत में अनेक महत्त्वपूर्ण श्रम अधिनियम बनाए जा चुके हैं। इन अधिनियमों के निर्माण में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भी महत्त्वपूर्ण योगदान, स्पष्ट है। निम्नलिखित, कृ. गृह मंत्र. है कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, श्रमिकों की समस्याओं में जनता की रूचि को बढ़ाने का कार्य करता है। इसने ऐसे कदम भी उठाए हैं जिनसे श्रमिकों को प्रोत्साहन मिलता है। ऐसे समय में यदि श्रमिक संगठन न रहा होता तो भारतीय श्रम के कार्यों में उतना सुधार भी नहीं हो पाता जितना हुआ है। प्रत्यक्ष रूप में भारतीय श्रम सुधार कार्यों में जो भी प्रगति हुई है वह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सहयोग से ही हो सकी है। इस तथ्य को रायल श्रम आयोग (1929-31) तथा राष्ट्रीय श्रम आयोग (1969) ने भी स्वीकारा है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का भारतीय औद्योगिक सम्बन्ध पर प्रभाव

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने श्रमिक, नियोजक एवं सरकार इन तीनों को एक साथ कार्य करने के लिए प्रेरित किया है। भारत में भी विरोध रूप से द्वितीय विश्व युद्ध के पश्चात् से प्रबन्ध एवं श्रमिक आपसी विवादों के निवारण के लिए त्रिदलीय समझौता का सहारा लेने लगे हैं। संगठन के प्रमुख उद्देश्यों में औद्योगिक शान्ति और व्यवस्थित प्रबन्ध विशेष उल्लेखनीय है। इतने भारत की श्रम व्यवस्था को सुधारने में काफी सहायता प्रदान की है। सामाजिक दृष्टिकोण से भी सपर्य मिटाने में और राष्ट्रीय भावनाओं को जागृत करने में श्रमिक संगठनों ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है। इस संगठन के भावी कार्यक्रमों के आधार पर भारत के औद्योगिक सम्बन्ध प्रगतिशील हैं।



वर्तमान श्रम कानूनों में संशोधन

(श्रम मन्त्रालय की रिपोर्ट 1985-86)

बोनस सदाय (संशोधन) अधिनियम, 1985

मई, 1985 में बोनस अधिनियम, 1965 में संशोधन किया गया था। इस संशोधन द्वारा इस अधिनियम की धारा 12 का लोप कर दिया गया था जिसके अनुसार 1,600 रुपये प्रतिमाह मजदूरी/वितन पाने वाले कर्मचारी बोनस की गणना के लिए पहले से विद्यमान सीमा के किसी प्रतिवन्ध के बिना अपनी वास्तविक मजदूरी/वितन पर आधारित बोनस के पात्र होंगे।

दिसम्बर, 1985 को एक अध्यादेश जारी किया गया था और 1984 के दौरान किसी भी दिन शुरू होने वाले लेखा वर्ष और उसके बाद के प्रत्येक लेखा वर्ष के लिए बोनस के नुगतान के सम्बन्ध में इस संशोधन को पूर्वप्रभावी कर दिया गया।

7 नवम्बर, 1985 को दूसरा अध्यादेश जारी किया गया जिसने द्वारा बोनस की पात्रता सीमा 1,600 रुपये प्रतिमाह से बढ़ाकर 2,500 रुपये कर दी गई थी। तथापि वे कर्मचारी जो 1,600 रुपये से 2,500 रुपये प्रतिमाह तक मजदूरी/वितन पा रहे हैं उनके बोनस का निर्धारण उसी प्रकार होगा मानो उनकी मजदूरी/वितन 1,600 रुपये प्रतिमाह है। इस संशोधन को भी 1984 में किसी भी दिन से शुरू होने वाले लेखा वर्ष से लागू किया गया। इन दो अध्यादेशों को बदलने के लिए संसद के शीतकालीन अधिवेशन में एक विधेयक दोनों सदनों द्वारा पारित किया गया और 19 दिसम्बर, 1985 को राष्ट्रपति जी द्वारा मंजूरी दिए जाने के पश्चात् यह एक अधिनियम बन गया (1985 का 67वाँ अधिनियम)।

बालक नियोजन अधिनियम, 1938

वर्ष 1985 के दौरान बालक नियोजन अधिनियम, 1938 में संशोधन किया गया। इस संशोधन के अनुसार कुछ नियोजनों में 14/15 वर्ष से कम आयु के बालकों के नियोजन के सम्बन्ध में इस अधिनियम की धारा 3 के प्रावधानों का पहली बार और उसके बाद उल्लंघन करने के अपराधों के लिए निर्धारित दण्ड बड़ा दिया गया है। इस संशोधित अधिनियम को शीघ्र ही लागू कर दिया जाएगा।

बन्धित श्रम पद्धति (सेवा की शर्तों) संशोधन अधिनियम, 1985

बन्धित श्रम पद्धति (उत्सादन) संशोधन विधेयक, 1984 संसद् के दोनों सदनो द्वारा पारित किया गया था और इसे 24 दिसम्बर, 1985 को राष्ट्रपति की मजूरी मिल गई थी। इस संशोधन से ठेका श्रम और अन्तर्राज्यिक प्रवासी श्रमिकों को भी बन्धित श्रम पद्धति (उत्सादन) अधिनियम, 1976 में परिभाषित मधुमा श्रमिकों के समान ही माना जाएगा।

ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970

राष्ट्रपति की ने 28-1-86 को ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम 1970 का संशोधन करते हुए एक अध्यादेश जारी किया जिससे अनुसार इस अधिनियम में उपयुक्त सरकार की परिभाषा को इस प्रकार बदला गया है कि किसी भी प्रतिष्ठान के लिए औद्योगिक विधाय अधिनियम, 1947 और ठेका श्रम (विनियमन और उत्सादन) अधिनियम, 1970 के अधीन उपयुक्त सरकार एक ही होगी। इस अध्यादेश को बदलने के लिए संसद् के अगले अधिवेशन में एक विधेयक प्रस्तुत किया जाएगा।



SELECT BIBLIOGRAPHY

- 1 *A M Carter* : Theory of Wages and Employment
- 2 *V B Singh* (Ed) Industrial Labour in India
- 3 *Bloom and Northrup* Economics of Labour Relations
- 4 *C K Johari* (Ed) Issues in Indian Labour Policy
- 5 I L O . Minimum Wage Fixing and Economic Development.
- 6 I L O : Introduction to Social Security
- 7 HMSO : British An Official Hand Book
- 8 *J H Richardson* . Economic and Financial Aspects of Social Security
- 9 *B Gilbert* The Evolution of National Insurance in Great Britain
- 10 The American System of Social Insurance
- 11 *M R Sinha* (Ed) The Economics of Man Power Planning
- 12 *J N Sinha & P K Sanyal* Wages and Productivity in Selected Indian Industries
- 13 *V B Singh* (Ed) Labour Research in India
- 14 Government of India . Report of the National Commission on Labour

Journals and Reports :

- 1 India Journal of 'Labour Economics', Lucknow
 - 2 Indian Labour Journal Simla
 - 3 Indian Labour Year Book
 - 4 International Labour Review, Geneva
 - 5 British Journal of Industrial Relations.
 - 6 . Economic and Political Weekly.
 - 7 भारत 1985-86
 - 8 श्रम मन्त्रालय रिपोर्टें 1985-86 एवं 1986-87
 - 9 योजना ।
-